

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA NÁRODOHOSPODÁŘSKÁ

Vliv rodičovství na absenci v zaměstnání
Influence of Parenthood on Presence in Workplace

Student: Bc. Pavlína Klapková

Vedoucí diplomové práce: Ing. Jiří Balcar, Ph.D.

Ostrava 2018

Zadání diplomové práce

Student: **Bc. Pavlína Klapková**
Studijní program: **N6202 Hospodářská politika a správa**
Studijní obor: **6202T027 Národní hospodářství**
Téma: **Vliv rodičovství na absenci v zaměstnání**
Influence of Parenthood on Presence in Workplace

Jazyk vypracování: **čeština**

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
 2. Nabídka práce a její genderová specifika
 3. Rodičovství jako významný faktor nabídky práce
 4. Data a model
 5. Vliv rodičovství na absenci v zaměstnání na českém trhu práce
 6. Závěr
- Seznam použité literatury
Seznam zkratek
Prohlášení o využití výsledků diplomové práce
Seznam příloh
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

- KINNUNEN, U., S. MAUNO, K. TILLEMANN, and J. RANTANEN. *Creating Balance? International Perspectives on the Work-Life Integration*. Springer: Verlag Berlin Heidelberg, 2011.
ISBN: 978-3-642-16198-8.
- GAUTHIER, A. H. and A. TÉZLI. *Balancing Work and Family in Canada: An Empirical Examination of Conceptualizations and Measurements*. *Canadian Journal of Sociology*. 2009, roč. 34, č. 2.
ISSN: 1710-1123.
- NOMAGUCHI, Kei and Suzanne M. BIANCHI. *Exercise Time: Gender Differences in the Effects of Marriage, Parenthood, and Employment*. *Journal of Marriage and Family*. 2004, roč. 66, č. 2.
ISSN: 1741-3737.
- FLEMING, S., P. C. HUMPHREYS, and O. O'DONNELL. *Balancing Work and Family Life: The Role of Flexible Working Arrangements* [online]. Department of Social Community and Family Affairs, 2001, s. 109 [1.-11. 2017]. Dostupné z: http://www.welfare.ie/en/downloads/work_fam.pdf

Formální náležitosti a rozsah diplomové práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí diplomové práce: **Ing. Jiří Balcar, Ph.D.**

Datum zadání: 24.11.2017

Datum odevzdání: 27.04.2018




Ing. Jiří Balcar, Ph.D.
vedoucí katedry


prof. Dr. Ing. Zdeněk Zmeškal
děkan fakulty

Prohlášení

„Prohlašuji, že jsem celou práci, včetně všech příloh, vypracovala samostatně.“

V Ostravě dne 27. dubna 2018

Podpis...*Kaplanova*.....

Poděkování

Ráda bych zde poděkovala vedoucímu diplomové práce Ing. Jiřímu Balcarovi, Ph.D., za jeho vedení, rady a čas, který mi věnoval při řešení dané problematiky.

Obsah

1. Úvod.....	4
2. Nabídka práce a její genderová specifika	7
2.1 Nabídka práce	7
2.2 Gender a genderové role	12
2.3 Genderové rozdíly ve významu práce a rodiny	14
2.4 Mateřství, zaměstnanost žen a genderové postoje	17
3. Rodičovství jako významný faktor nabídky práce.....	29
3.1 Participace žen s malými dětmi na trhu práce.....	32
4. Data a model	39
4.1 Popis dat.....	39
4.2 Model	40
5. Vliv rodičovství na absenci v zaměstnání na českém trhu práce.....	43
6. Závěr	49
Seznam použité literatury.....	52
Seznam zkratk, obrázků, grafů, tabulek a rovnice.....	57
Prohlášení o využití výsledků diplomové práce.....	Chyba! Záložka není definována.
Seznam příloh.....	60

1. Úvod

Kvantifikace vlivu rodičovství na absenci v zaměstnání se zdá být v dnešní době poměrně důležitá. V době, kdy se společnost snaží o genderové vyvážení, jak v zaměstnání, tak v životě se stále nacházejí místa, kde není zajištěná rovná příležitost pro všechny. Tímto místem zdá se být trh práce, kde stále nalézáme feminizovaná odvětví, kam patří spousta povolání určená primárně pro ženy, jako například zdravotnictví či školství. V dnešní době se ženy stále setkávají s diskriminací na trhu práce, ať už kvůli své rase, pohlaví nebo faktorům jako je rodičovství. Cílem dnešní společnosti by mělo být odstranění předsudků k ženám jako matkám na trhu práce, jejich častým absencím a mateřským povinnostem. Téma práce bylo vybráno za účelem zjištění, jaká váha absence v zaměstnání může být přisuzována dětem a nakolik na ni působí ostatní faktory, jako například zdraví, věk, či vzdělanost. Předpokládá se, že určitá věková kategorie dětí bude mít vliv na tyto absence, avšak je také očekáváno, že budou prokázány i jiné vlivy, a to zvlášť u mužů a zvlášť u žen. Ženy v dnešní době stojí před těžkou volbou, a to rozdělením svého času mezi zaměstnání a rodinu. V Evropě je v posledním desetiletí trendem odcházet z mateřské dovolené dříve, či dokonce zůstat v pracovním procesu i během mateřství, například na zkrácený úvazek, nebo se nabízejí možnosti jako pracovat z domu. Zdá se, že v České republice stále převládá standardizovaná struktura domácností, kdy muži chodí do zaměstnání a ženy zůstávají na mateřské dovolené. Tento fakt podporuje i skutečnost, že v České republice je jedna z nejdelších mateřských dovolených v Evropě. Jestli je tento trend minulostí, nebo stále přetrvává, bude jednou z otázek v praktické části práce.

Tématem diplomové práce je posoudit vliv rodičovství na absenci v zaměstnání. Cílem práce je kvantifikace vlivu stárí dětí na absenci v zaměstnání v České republice. Tohoto cíle bude naplněno pomocí pravděpodobnostního probit a logit modelu.

Diplomová práce je rozdělena do šesti kapitol včetně úvodu a závěru. Kapitola číslo dvě je věnována nabídce práce a jejím genderovým specifickým. Tato kapitola pojednává o individuální nabídce práce a její teorii. Jsou zde zmíněny i tři Gossenovy zákony pojednávající o teorii mezního užitku. Dále jsou v této kapitole objasněny pojmy jako gender, genderová nerovnost, právě z důvodu jejich důležitosti a souvislosti s účastí žen na trhu práce. Právě segregace povolání je výsledkem genderově orientované socializace a diskriminačních praktik, které se týkají celého průběhu zaměstnání. V kapitole jsou také přiblíženy hlavní trendy v rodinných strukturách za poslední desetiletí, kdy se v Evropě začíná měnit klasická povaha rodin. V dnešní době se rozmáhá rozšiřování role žen, kdy se ženy i muži podílejí na výdělcích

a usilují o kariéru a rodinný život zároveň. V té souvislosti je objasněn pojem pracovně-rodinného konfliktu, který vysvětluje vzájemné vztahy mezi faktory rodinné a pracovní atmosféry. Ženy musí čelit problému, jak rozdělit čas mezi zaměstnání s rodinnými povinnostmi a často jsou právě pro tyto preference rodiny znevýhodňovány na trhu práce. Dále je nutno zmínit, že zaměstnanost žen je samozřejmě individuálním rozhodnutím ale je prokázáno, že práce na částečný úvazek je považován za nejvíce proveditelný způsob, jak sladit pracovní a rodinné povinnosti. V kapitole je graficky znázorněna zaměstnanost žen v České republice ve srovnání s průměrem Evropské unie. Dále pak srovnání, kolik žen v České republice je zaměstnáno na zkrácený úvazek a kolik poté na plný úvazek. Tyto výsledky jsou porovnávány na základě míry zaměstnanosti žen a matek a jejich důležitost bude poté potvrzována v praktické části práce, jelikož předpokladem je, že ženy na částečný úvazek budou mít menší absence v zaměstnání než ženy s plným úvazkem. Důležitým faktorem pro zaměstnané matky je poskytování zařízení denní péče o děti v předškolním věku. Zde se zařazují jesle a mateřské školy, kdy tyto služby bývají často v určitých regionech nedostupné, jak cenově, tak z hlediska obsazenosti. Tyto služby se obvykle omezují jen na velká města a pro menší obce bývají tyto služby spíše výjimečné. Ačkoliv se sociální politika zaměřuje na odstraňování překážek pro vstup na trhu práce nezaměstnaným rodičům, tento faktor je stále velice významný a pro spousty lidí primární. V závěru kapitoly jsou vyzdvíženy opatření a podmínky determinující situace na trhu práce. Patří jsem využití ošetřovného, či dodatek v zákoníku práce určeného pro zaměstnané matky, který obsahuje zákazy některých prací, podmínky pracovních cest, nebo podrobné definice mateřské a rodičovské dovolené.

Třetí kapitola obsahuje informace o rodičovství a jeho přímém vlivu na postavení žen na trhu práce. Ženy se totiž navzdory výrazné proměně svého postavení na trhu práce ještě stále nestaly skutečně plnohodnotnými členkami a právo na rovný přístup k placenému zaměstnání je stále spíše rezervováno pro muže. Dále v kapitole je vyzdvihována důležitost různých opatření politik jako je například pracovní doba a její pružnost. Tato kapitola je psaná jako empirická rešerše a vyzdvihuje se zde, že vliv dětí je důležitým, ale ne primárním faktorem pro zaměstnanost žen. V kontextu vlivu dětí je spíše podstatné, v jakém věku tyto děti jsou. Různé věkové kategorie dětí se projevují různými vlivy, přičemž nejvíce kritickou se zdá být věková kategorie dětí do tří let a pak děti v předškolním věku. Také byla nalezena spojitost mezi věkem matek, rodinným stavem a jejich vlivem na zaměstnanost. V empirické literatuře bylo zjištěno, že je rozdíl, pokud je žena vdaná, nebo žije s partnerem, než když je samoživitelka. Toto tvrzení je očekávané, jelikož s partnerem se rodičovské povinnosti rozdělí mezi dva lidi a dopad na

zaměstnanost by poté neměl být tak velký. Také by mělo záležet na počtu dětí a stáří matky. Důležitým faktorem zaměstnanosti žen se zdá být vzdělanost, kdy u žen s vyšším vzděláním je vliv dítěte na zaměstnání menší než u žen s nižším vzděláním.

Čtvrtá kapitola obsahuje popis dat, se kterými se v modelu pracuje. Data jsou výsledkem dotazníkového šetření, které probíhalo v České republice a mělo za cíl získat individuální údaje o českých zaměstnancích ve věku 25 až 54 let. Předmětem dotazů jsou témata jako individuální charakteristika, rodinná témata, údaje o zaměstnancích a zaměstnavatelích. Dále je v této kapitole představen pravděpodobnostní probit a logit model, který vysvětluje proměnnou absence, která je konstruována na základě dotazu z dotazníkového šetření. Jeden z těchto modelů (logit/probit) je poté na základě AIC a BIC statistik vybrán jako vhodnější a dále interpretován. Vliv stáří dítěte na absenci žen v zaměstnání je zde hodnocen z hlediska výsledků modelu. Dále v páté kapitole jsou statisticky významné proměnné porovnány a interpretovány v souvislosti s empirickou částí práce. Předpokládá se, že vybraný model potvrdí vliv určité věkové kategorie dětí na absenci žen v zaměstnání. Nejpravděpodobněji to bude vliv dětí ve věku 0 až 2 let a dětí v předškolním věku. Zkoumán bude také vliv osobních charakteristik jako je věk, nebo zdraví dále pak počet let vzdělání, preference volného času, rodinný status, pracovní úvazek nebo systém odměňování. Struktura modelu byla vybrána na základě empirických prací, které se problematikou zaměstnaných matek zabývají. Samotné proměnné jsou potom vybírány na základě tematických dotazů z dotazníkového šetření. V modelu jsou tyto data zkoumány zvlášť pro muže a zvlášť pro ženy, jelikož se očekává, že výsledky budou rozdílné. Co se týče preferencí práce, rodiny a volného času, mělo by se prokázat, že muži preferují spíše práci nebo volný čas, na rozdíl od žen, které by měly mít jasnou preferenci rodiny. Nepředpokládá se, že u mužů bude mít vliv na absence jakákoliv věková kategorie dětí. Očekává se, že bude potvrzena větší absence u žen v zaměstnání než u mužů právě z důvodu rodičovství. Výsledky těchto očekávání budou interpretovány v poslední věcné kapitole.

2. Nabídka práce a její genderová specifika

2.1 Nabídka práce

Nabídka práce představuje součást obecného problému volby spotřebitele, porovnávajícího užitek z volného času s užtkem ze mzdy. Tento užitek ze mzdy plyne ze spotřeby výrobků a služeb, které si spotřebitel pomocí mzdy může nakoupit. Je na rozhodnutí spotřebitele, jak rozdělí celkový objem disponibilního času na část volného času a práce. Nabídkou práce se rozumí všechny kombinace množství práce a výše mzdy, to znamená, kolik práce bude nabízeno při jednotlivých úrovních mzdové sazby. Velikost nabídky práce je závislá na výši mzdové sazby a ta určuje jaká bude ztráta užitku spojená s obětováním volného času (Šimek, 2007).

Je možné dvojí chápání individuální nabídky práce. Je to práce jednoho člověka (tj. z hlediska jednoho nabízejícího) a nabídka práce jedné firmě (tj. z hlediska jednoho poptávajícího). Pro účely této práce se budeme zabývat nabídkou práce jednoho člověka. Na základě, jakých determinant se rozhoduje jednotlivec pracovat právě určený počet hodin práce.

Při rozhodování jedince o množství nabízených hodin práce je možné použít analogie s rozhodováním spotřebitele. Toto rozhodování je omezeno cenami statků a důchodem spotřebitele, přičemž se rozhoduje o optimálním rozložení svého důchodu mezi dva statky, aby užitek jedince byl co nejvyšší. Pro úplné pochopení je třeba zmínit i podmínku maximalizace užitku: jednotlivec maximalizuje svůj užitek, pokud se mezní míra substituce rovná poměru cen neboli relativní ceně. Místo dvou statků jsou zde proměnné funkce užitku, spotřeba a volný čas. Relativní cenou je mzdová sazba. Podmínkou maximalizace užitku tedy je

$$w = \frac{\delta U / \delta H}{\delta U / \delta C} = MRS \quad (2.1)$$

<i>MRS</i>	<i>mezní míra substituce volného času</i>
<i>W</i>	<i>reálná mzdová sazba</i>
<i>U</i>	<i>užitek</i>
<i>C</i>	<i>spotřeba</i>
<i>H</i>	<i>volný čas</i>

V souvislosti s teorií mezní užitečnosti lze zmínit Gossenův zákon. Jeho autorem je Hermann Heinrich Gossen (1810-1858) a jedná se o prvního autora, který přesně vyjádřil ideu zákona mezního užitku a teorie mezní užitečnosti. Své závěry formuluje ve třech zákonech.

První Gossenův zákon vyjadřuje, že s uspokojením každé další potřeby klesá užitek z jejího uspokojování tak dlouho, až nasycení zcela zanikne. Znamená to, že při opakované spotřebě jednoho statku jeho užitek s každou další spotřebou klesá. V uvedeném výkladu je přesně vyjádřeno, že funkce mezního užitku je klesající.

Druhý Gossenův zákon uvádí, že člověk, který má omezené možnosti, které ho omezují v tom, aby uspokojoval plně všechny své potřeby, dosáhne maxima svého užitku. Podle Gossena je to tehdy, když končí uspokojování jednotlivých potřeb v situaci, kdy užitečnosti posledních jednotek spotřebovávaných statků se sobě rovnají. Jedná se o zákon vyrovnaných mezních užiteků:

$$MU_A = MU_B = MU_C = \dots = MU_N \quad (2.2)$$

MU *Mezní užitek*

Pokud je pořízení statku spjato s obětí v podobě peněz, pak je podmínkou vyrovnaní mezních užiteků jednotlivých výrobků vzhledem k jejich cenám. Tedy:

$$\frac{MU_A}{P_A} = \frac{MU_B}{P_B} = \frac{MU_C}{P_C} = \dots = MU_N \quad (2.3)$$

MU *Mezní užitek*

P *Cena*

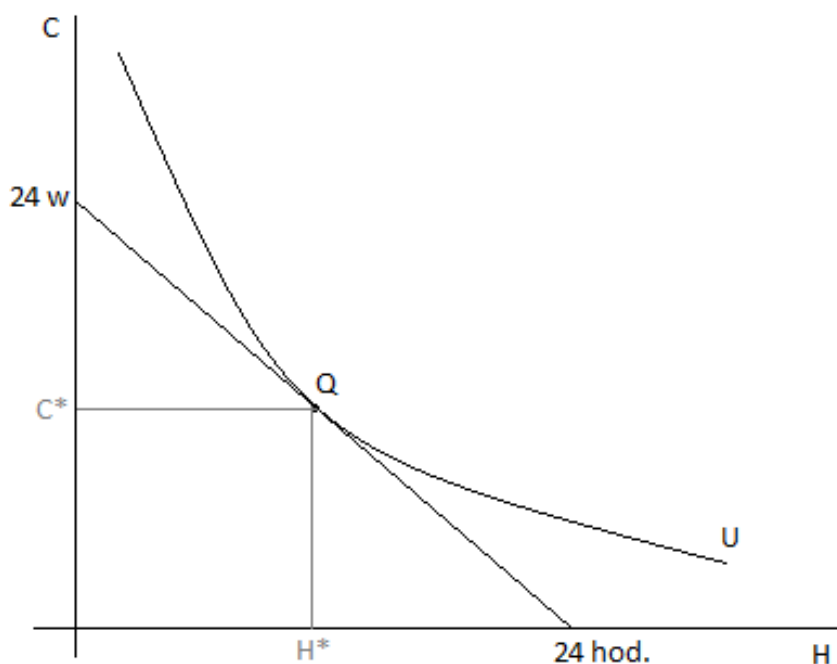
Jedná se o maximalizaci užitku na základě racionálního výběru spotřebitele, který má příjmové omezení.

Třetí Gossenův zákon se vztahuje ke skutečnosti, že uspokojení tužeb předpokládá vynaložení práce. Gossen vychází z toho, že každá další odpracovaná hodina přináší menší užitek, je méně příjemná a další odpracované hodiny mohou přinést i negativní užitek. Gossen říká, že člověk maximalizuje celkový užitek z vynakládání práce je-li přerušeno vynakládání práce v okamžiku, kdy se újma, kterou člověk přináší, rovná užitku spojenému s uspokojením příslušné potřeby (Dějiny ekonomického myšlení, 2018).

Aby jednotlivec při dané reálné mzdové sazbě maximalizoval svůj užitek, měl by pracovat tolik hodin, aby se mezní míra substituce volného času spotřebou rovnala mzdové

sazbě (Obr. 2.1). Jestliže mezní užitky spotřebovávaných statků budou rovny, nelze změnou jejich spotřeby zvýšit celkový užitek, to znamená, že za tohoto předpokladu by byl celkový užitek maximální, avšak ceny těchto statků by musely být stejné. Jelikož většinou ceny nejsou stejné, musíme porovnávat mezní užitky statků vzhledem k jejich cenám. (Mankiw, 1999). Odpovědí na tato rozhodnutí je vhodná volba kombinace práce a volného času, přičemž spotřebitel je omezen počtem hodin jednoho dne a za předpokladu, že spotřeba může být realizována pouze na základě jeho vlastní práce. Výsledkem těchto rozhodnutí je tedy optimální rozložení času mezi práci a volný čas tak, aby jedinec maximalizoval svůj užitek daný spotřebou statků a volným časem

Obr. 2.1 Optimální rozložení 24 hodin mezi práci a volný čas

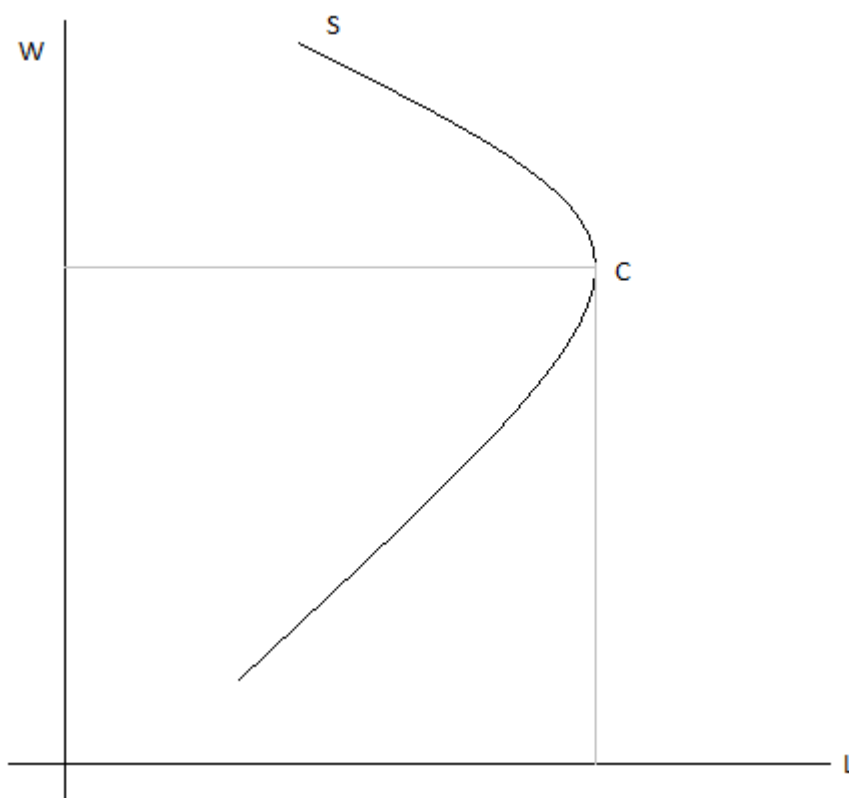


Zdroj: vlastní zpracování, nabídka práce - edu.uhk.cz

Se změnou mzdové sazby se mění volba mezi užtkem ze spotřeby a užtkem z volného času. S růstem mzdové sazby (Obr. 2.2) do bodu C nabízí spotřebitel více práce, neboť každá další odpracovaná hodina zvyšuje důchod, a tedy spotřebu výrobků a služeb. Spotřebovávané produkty jsou substitutem odpočinku. V tomto případě se hovoří o substitučním efektu. Pokud zvýšená cena volného času vede k poklesu počtu hodin volného času, jedná se o substituční efekt negativní (Šimek, 2007).

Při vyšší mzdové sazbě (Obr. 2.2) nad bodem C může dojít k omezení počtu odpracovaných hodin, tedy k omezení nabídky práce. Vyšší mzdová sazba ceteris paribus zvyšuje reálné důchody a volba spotřebitele se mění ve prospěch volného času (kratší pracovní doba, menší dovolená). V tomto případě převládá tzv. důchodový efekt. Protože zvýšená cena volného času vede k růstu volného času, je důchodový efekt pozitivní (Šimek, 2007). Oba efekty, substituční i důchodový probíhají současně, jednoduše při nižší mzdě převládá substituční, při vyšší mzdě převládá důchodový. Rostoucí část v grafu do bodu C zobrazuje situaci, kdy roste mzda a jedinec je ochotný více pracovat a více si vydělat. Po dosažení bodu C se tato ochota zmenšuje a pro jedince začíná místo práce být více lákavý jeho volný čas. Proto je tato křivka zpětně zahnutá. Tato situace popisuje individuální nabídku práce. Tržní nabídka práce se tvarem liší, protože na trh vstupují jedinci, kteří pracují za mzdu, kterou trh nabízí.

Obr. 2.2 Křivka nabídky práce jednotlivce



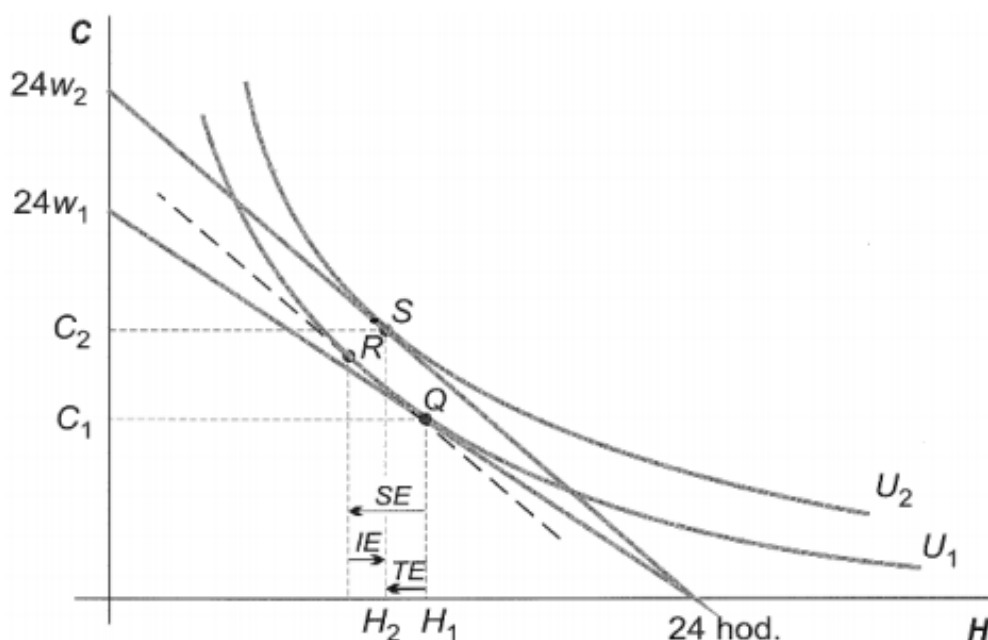
Zdroj: vlastní zpracování, nabídka práce - edu.uhk.cz

Protože substituční efekt je negativní a důchodový efekt je pozitivní, nelze předem určit, zda růst mzdové sazby povede k růstu volného času a současně poklesu počtu hodin

práce, nebo k poklesu volného času a současnému růstu počtu hodin práce. V zásadě mohou nastat dva případy:

1. Substituční efekt převáží nad důchodovým efektem, takže celkový efekt bude negativní. Zvýšení mzdové sazby v tomto případě vede k poklesu počtu hodin volného času, současně k růstu počtu hodin práce nabízené jednotlivcem. Tyto situace vyjadřuje obr.2.3.

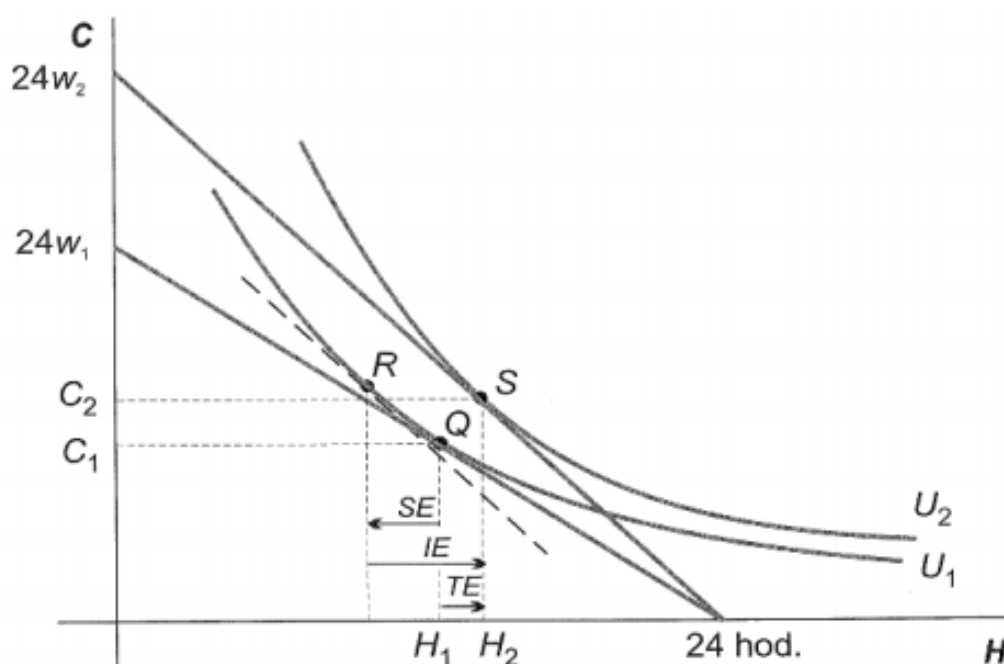
Obr. 2.3 Vliv změny reálné mzdové sazby na rozložení času jednotlivce ($SE > IE$)



Zdroj: nabídka práce - edu.uhk.cz

2. Důchodový efekt převáží nad substitučním efektem, takže celkový efekt bude pozitivní. Tuto situaci vyjadřuje obr. 2.4. Negativní substituční efekt, je převážen pozitivním důchodovým efektem. Zvýšená mzdová sazba vede v tomto případě k růstu počtu hodin volného času a současně k poklesu počtu hodin práce nabízených jednotlivcem (Mankiw, 1999).

Obr. 2.4 Vliv změny reálné mzdové sazby na rozložení času jednotlivce ($IE > SE$)



Zdroj: nabídka práce - edu.uhk.cz

U nabídky práce je také důležité zmínit, jaké ji určují faktory. Faktory nabídky práce přispívají k úspěchu/neúspěchu na trhu práce a ovlivňují proces hledání zaměstnání. Mezi tyto faktory se řadí situace na pracovním trhu, interakce nabídky a poptávky na pracovním trhu. Dále lidský kapitál, který hraje významnou roli, zahrnujeme sem vzdělání, zkušenosti nebo nabytá praxe. Dalším faktorem je také motivace nalézt zaměstnání nebo diskriminace na trhu práce. Právě diskriminace se může projevovat v ohledu na věk nebo pohlaví. Významným faktorem nabídky práce je také rodičovství, což je hlavním tématem práce a bude mu věnována druhá kapitola (Borjas, 2013).

2.2 Gender a genderové role

Pojem „Gender“ je v posledním desetiletí velmi aktuálním tématem a pro tento pojem vzniklo mnoho definicí. Vybrány jsou dvě definice, které jsou z pohledu autorky práce nejvýstižnější.

„Gender není něco s čímž jsme se narodili, nebo něco co máme, ale je to něco, co děláme.“ (Cinamon a Rich, 2002)

„Gender – soubor společenských očekávání.“ (Renzetti a Curran, 2003).

Od poloviny devatenáctého století se Američané – zejména psychologové zabývali otázkou, zda ženy a muži jsou v zásadě stejní nebo se od sebe navzájem liší. Jinými slovy, otázka biologického rozdílu byla ústředním bodem téměř všech amerických diskuzí o sexuální nerovnosti. Toto zaměření na biologický rozdíl vzniklo téměř okamžitě po feministickém zásahu, který měla na svědomí Elizabeth Cady Stanton. Ta požadovala, aby ženám byla přiznána nejzákladnější občanská práva, včetně práva volit, vlastnit majetek, mluvit na veřejnosti, nebo mít přístup k vyššímu vzdělání. Tyto mimořádně radikální návrhy na sociální změny byly napadeny mnoha argumenty. Například argumentem proti vyššímu vzdělání pro ženy bylo tvrzení, že ženské mozky jsou příliš malé. (Bem, 1994).

Pojem „gender“ určuje role a odpovědnosti mužů i žen, které jsou vytvořeny už v dětství v našich rodinách, společnostech a kulturách. Gender také zahrnuje očekávání ohledně vlastností, schopností a pravděpodobného chování žen a mužů. Toto chování se může měnit v průběhu času a liší se v rámci kultur i mezi nimi. Rozdílnost mezi jedinci, se kromě pohlaví může projevit u politického statusu, třídy, etnické příslušnosti, tělesného a duševního postižení, věku a dalších věcí. Téma rozdílnosti pohlaví je pro tuto práci primární, jelikož se uplatňuje na sociální účely, tudíž ovlivňuje postoj v zaměstnání (UNESCO, 2003).

Je nutno vysvětlit dvojí chápání pojmu pohlaví a genderu. Pohlaví je biologická kategorizace založená především na reprodukčním potenciálu, zatímco gender je sociální zpracování biologického pohlaví. Gender vychází z biologického pohlaví, ale zveličuje biologické rozdíly a nese biologický rozdíl v oblastech, ve kterých je zcela irelevantní. Není žádný biologický důvod proč by ženy měly mít červeně nalakované nehty a muži by neměli. Jenže lidé ve společnosti jsou zvyklí myslet na pohlaví jako celek (UNESCO, 2003).

Gender vytváří faktory ve společnosti, které by se daly nazvat stereotypizace, či předsudky. Renzetti a Curran (2003) se ve své studii zaměřují na velice detailní rozčlenění genderu ve společnosti. Od historie ve společnosti až po stereotypní názory a utvrzení ve společnosti, které právě ženám znesnadňují vstup a pobyt na trhu práce. Mezi tyto rozšířené stereotypizace patří například názor, že čím méně prostředků přináší do domácnosti žena, tím menší má rozhodovací právo. Dále pak, že ženy mají bližší vztah s dětmi, a proto je přirozené, že právě ženy jsou na rodičovské dovolené. Další stereotypy jsou následující: práce s potřebou vyšší kvalifikace jsou nepřístupné pro ženy. Nižší mzdy pro ženy jsou ospravedlňovány tím, že ženy pracují dočasně, než se vdají. Zaměstnání v podobě zdravotnictví, učitelství a sekretářské práce jsou pro ženy vhodnější z hlediska biologických dispozic. Lidé, kteří pracují v pohlavně

pro ně netypickém povolání odcházejí častěji. Ačkoli se tyto předsudky zdají být zastaralé, v moderní společnosti se s nimi ženy stále setkávají, zejména v souvislosti hledání zaměstnání.

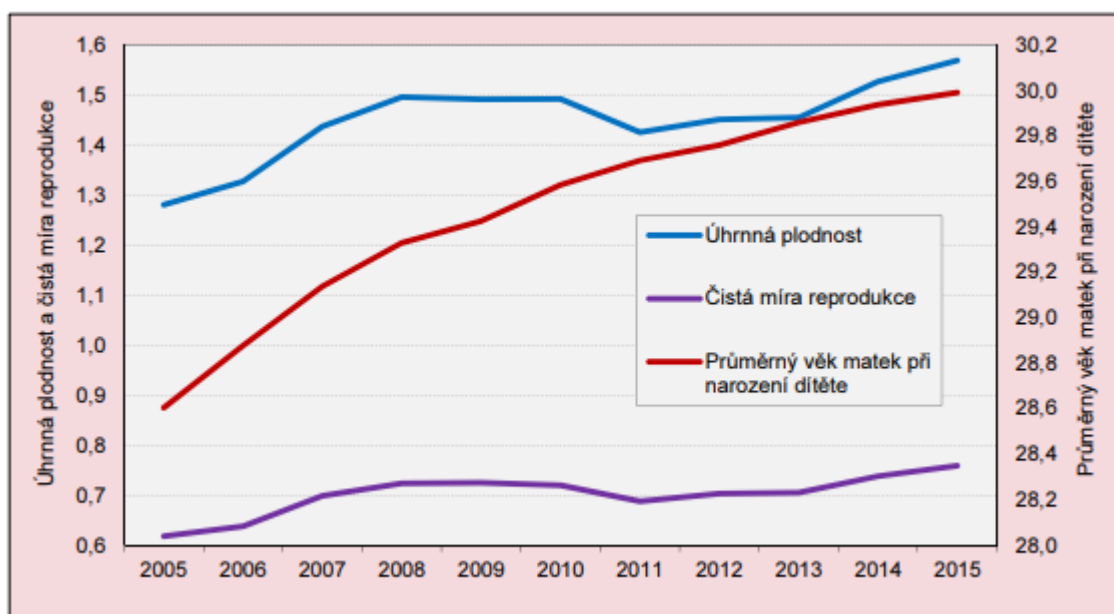
Autoři ve své studii mluví o indexu segregace, což má být procentuální míra, která určuje poměr pracovníků, kteří by museli nastoupit do zaměstnání v němž je dané pohlaví nedostatečně zastoupeno, aby pracovní distribuce byla vzhledem k pohlaví rovnocenná. Od roku 1970 tento index klesá. Také definují důležité pracovní segregace a to například tzv. skleněný strop – který omezuje mobilitu pracovníků (i pracovníků) směrem nahoru. Tento pojem označuje situaci, kdy ženě brání v postupu na vyšší pozici tradiční postoje, předpoklady a hodnoty, které při svém rozhodování uplatňuje nadřizený, který je s největší pravděpodobností muž. I když žena splňuje výchozí podmínky pro postup na vyšší pracovní pozici, v konečném důsledku zjišťuje, že tyto podmínky jsou rozdílné pro ženy a pro muže. Dále se mezi stereotypní předsudky uvádí biblický zvyk hodnotit ženskou práci jako tři pětiny mužské (Renzetti a Curran, 2003).

Mezi genderové stereotypy na pracovišti lze zařadit dokonce i myšlenku, že zaměstnavatelé mají obavy se ztráty statutu a prestiže firmy. V důsledku genderových stereotypů dochází k segregaci trhu práce na feminizované profese, a na ostatní profese, kam mají ženy naopak ztížený přístup. Mezi feminizovaná odvětví patří zdravotnictví a školství, málo žen se naopak objevuje v politice či manažerských postech. Segregace povolání je výsledkem genderově orientované socializace a diskriminačních praktik, které se týkají celého průběhu zaměstnání. Zaměstnavatelé často jednají na základě tzv. genderového schématu, který představuje souhrn stereotypních charakteristik bez ohledu na individuální odlišnosti. Ženám bývají připisovány častější absence kvůli péči o děti, nedostatečná schopnost prosadit se, mít autoritu, nebo řešit problémy či řídit tým pracovníků. Předpokladem moderní společnosti by mělo být překonání zakořeněných stereotypů (Renzetti a Curran, 2003).

2.3 Genderové rozdíly ve významu práce a rodiny

Hlavní trendy v rodinných strukturách se mění a jejich přesuny za poslední desetiletí jsou pro společnost viditelné. De-standardizace rodinného života v Evropě je důvodem poklesu plodnosti a následně porodnosti v Evropě během posledních desetiletí. V 50. a 60. letech 20. století bylo zaznamenáno dramatické snížení plodnosti, které dosáhlo historicky nejnižší úrovně v devadesátých letech. Konkrétně v České republice vývoj úhrnné plodnosti nebyl v poslední dekádě zcela jednoznačný, ale v celkovém pohledu měl však rostoucí trend.

Obr. 2.5 Ukazatele plodnosti v ČR v letech 2005-2015



Pozn. Čistá míra reprodukce vyjadřuje počet živě narozených dívek na jednu ženu, které by se při úrovni plodnosti a úmrtnosti daného roku dožily věku svých matek při porodu.

Zdroj: czso.cz

Podmínky pro zapojení pracovní síly, zejména nezaměstnanost a nejistota zaměstnání, může omezit schopnosti jedinců přispívat do rodinného rozpočtu, čímž se snižují hospodářské zdroje rodiny, a to je často důvodem omezování úmyslu pořídit si dítě. Nejenže míra plodnosti v Evropě klesá, ale porodnost se objevuje později a častěji mimo manželství. Tyto změny vedly k rostoucí rozmanitosti rodinných forem a vztahů v průběhu života. Nové rodinné trendy a vzory probíhaly paralelně se změnami genderových rolí, zejména rozšiřování role žen, včetně ekonomického zajištění rodiny a v poslední době také transformace mužské role, což znamená hlavně zapojení do rodinných povinností, zejména péče o děti. V dnešní době nemůže být rodina popisována jednoduše jako soubor přesně definovaných rolí. Práce a rodina se stále více navzájem ovlivňují a jak ženy, tak muži se podílejí na výdělcích, stejně jako na péči o domácnost (Cinamon a Rich, 2002).

Od 60. let 20. století jsou v západních zemích časté výrazné změny v povaze rodin a pracovní síly. Příkladem je taková rodinná struktura, kdy žena i muž usilují o kariéru a rodinný život zároveň. Tato zaměstnanost obou rodičů nese jak své výhody, tak nevýhody. Výhodou jsou dva příjmy, a tudíž zlepšení finanční situace domácnosti a také například naplnění seberealizačních a jiných s prací souvisejících potřeb obou rodičů. Nevýhodou zůstává nedostatek času k naplnění rodinných i pracovních požadavků, ale také celkově nemožnost

zcela uspokojit potřeby všech členů rodiny. Tyto změny v rodinné struktuře podnítily studium konfliktu práce a rodiny. Tato psychologická terminologie byla zavedena v zahraniční literatuře pod názvem tzv. „*work-family conflict*“, a tento termín si našel místo v české literatuře překládaný jako „*konflikt práce a rodiny*“. Tento termín byl vytvořený za účelem studia charakteristiky vzájemných vztahů mezi faktory rodinné a pracovní atmosféry (Noor, 2004). Konflikt práce a rodiny nastane, když se člověk setká s požadavky spojené s jednou doménou, která je neslučitelná s požadavky spojenými s jinou doménou. Obvykle je jedinec omezen svým časem a energií. Tento již zmíněný konflikt práce a rodiny bývá zesílen při práci, neboť rodinné role jsou pro člověka významné a ústřední. Konflikt práce a rodiny je spojen s řadou dysfunkčních problémů, včetně vyhoření, snížení rodinné a pracovní pohody, psychologické náklady a celkové nespokojenost v práci a životě. Tyto závěry podtrhují důležitost porozumění konfliktu a jeho zdrojů (Oláh, 2017).

Na základě výzkumu bylo zjištěno, že ženy zažívají víc konfliktu mezi zaměstnáním a rodinou než muži z důvodu jejich typického smyslu pro větší odpovědnost za domácnost a jejich přidělování důležitější roli rodině. Determinanty pro porozumění tohoto konfliktu mezi prací a rodinou je vnímání jednotlivců, jakou důležitosti přisuzují práci, rodičovství a roli manželů a manželek. Dále hlavními rozdíly mezi vnímáním jedinců jsou věk, počet hodin strávených v práci a doma, množství času strávených s manželem či manželkou a sociální podpora. Význam státní podpory podněcuje rodiny a ženy k tomu, aby spojily placenou práci a rodinné povinnosti. Všechny tyto determinanty hrají významnou roli ve vysvětlování rozdílů mezi pohlavími a ve vnímání důležitosti mezi prací a rodinnou rolí (Cinamon a Rich, 2002).

Problémem často bývá distribuce žen a mužů v určitých typech zaměstnání. Navzdory nárůstu zapojení žen do náročných zaměstnání v posledních desetiletích, mužské profesní cíle a aspirace často převyšují hodnoty žen. Navíc i přes velkou snahu socializace žen se v posledních letech vrací trend být matkou „na plný úvazek“ (Cinamon a Rich, 2002). Navzdory tomu, existují náznaky, že muži a ženy v posledních letech přijímají značnou odpovědnost za domácnost rovnoměrně i vedle svých pracovních povinností. Také byla zjištěna větší rovnováha mezi některými muži a ženami ohledně jejich závazku na rodinné a pracovní role. Tyto výsledky naznačují, že navzdory rozšířené socializaci na tradiční roli pohlaví někteří muži připisují rostoucí význam pro roli rodiny kromě tradiční pracovní role, a některé ženy přiřadily rostoucí význam pro pracovní úlohu, vedle tradiční rodinné role (Cinamon a Rich, 2002).

Důležité je zmínit, že téma týkající se genderových rozdílů v konfliktu mezi prací a rodinou se týká také směru konfliktu. Dříve byl konflikt měřen jednosměrně. Avšak pravdou je, že práce může zasahovat do rodiny, a i rodina může narušovat práci. Výsledek tedy je, že ženy hlásí větší zásahy rodiny do práce, naopak muži hlásí větší zásahy práce do rodiny (Noor, 2004).

Změny ve vzorcích rodiny uvedené na začátku kapitoly, zejména poklesu počtu míry plodnosti byly paralelní s vysokou úrovní zaměstnaností žen a matek. V západní Evropě se zvyšování účasti žen na trhu práce podepsalo na nových rodinných vzorech. Tyto země byly také prvními, které zažily změny v aspiracích žen k zaměstnání, což vede k novému modelu ženské práce, podle něhož se ženy po ukončení mateřství vrací na trh práce a zůstávají zaměstnané až do dosažení důchodového věku. Nové role ženského pohlaví tak stále více začleňují rozměry ekonomické nezávislosti a podpory, které až do nedávné doby patřily mužům a podporují rovnoměrnější rozdělení odpovědností za poskytování ekonomických služeb (Cinamon a Rich, 2002).

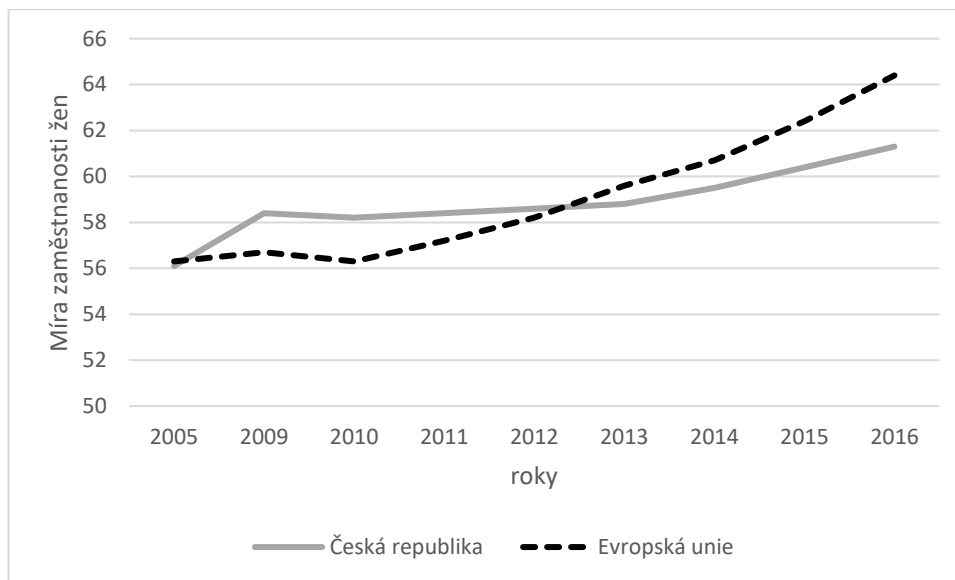
2.4 Mateřství, zaměstnanost žen a genderové postoje

Role žen jako matek je často spojena s tradičními genderovými postoji. I když tato očekávání byla oslabena v minulých desetiletích, ideologie intenzivního mateřství, které ztělesňuje myšlenku, že dítě je středem dění a je časově i finančně náročné získává na síle. Tato očekávání se opírají o předpoklad, že muži jsou primárně ti, co chodí do zaměstnání a ženy jsou pečující osoby. Ženy by měly upřednostnit potřeby svých dětí a mít na vědomí, že je nutné zachovat primární odpovědnost za děti. Nicméně světová literatura uvádí, že ženy nemusí být po porodu pouze pečovatelky, ale mohou současně zvládat i malé pracovní povinnosti nebo dokonce pokračovat ve své pracovní kariéře (McGinn a Oh, 2017).

Je známo, že každý jedinec těží z určitých genderových postojů, nebo se je dokonce snaží udržovat, aby dosáhl svého. Proto, zaměstnané ženy mají sklon podporovat genderovou rovnoprávnost, protože je to pro ně výhodné z hlediska větších mezd, více příležitostí k povýšení a méně diskriminace a obtěžování na pracovišti. Naopak je prokázáno, že nepracující ženy zastávají spíše tradiční názory na rodičovství. I když rostoucí možnosti a zlepšení rovnosti žen a mužů na trhu práce přilákají účast žen, přesto ženy nadále čelí značným nárokům na jejich čas a úsilí při poskytování péče dětem. Z pohledu konfliktu mezi zaměstnáním žen a zodpovědnosti za výchovu dětí se rozlišují dva pohledy. Jeden pohled zastává tradiční genderový postoj, a to že zaměstnání žen a zodpovědnost za výchovu dětí jsou

neslučitelné. Druhý pohled se odráží od současnosti, kdy mnoho žen odchází na mateřskou dovolenou a jsou schopné nadále pracovat i po tu dobu, kterou tráví mimo práci.

Graf 2.4 Míra zaměstnanosti žen ve věku 15-64 let v ČR ve srovnání s EU



Zdroj: vlastní zpracování, CZSO (2017).

Z grafu 2.4 je patrné, že míra zaměstnanosti žen se v České republice až do roku 2012 držela nad průměrem Evropské unie. I když po roce 2012 zaměstnanost žen v České republice klesla, dá se říci, že ve srovnání s ostatními zeměmi Evropské unie se drží stále na vysokých příčkách. Tudíž je na místě, zabývat se tak aktuálním tématem jako vlivy na zaměstnanost žen.

Zaměstnanost žen je tedy jejich rozhodnutí a samozřejmě jsou vázány jejich výchovnými povinnostmi. Je samozřejmé, že zkušenosti se smyslem zaměstnání a rodinnou odpovědností se podstatně liší pro bezdětné ženy a matky. Je však známo, že pracující matky mají také sklon nevnímat jaké náklady jejich zaměstnání má na rodinném životě. Naopak matky, které jsou bez zaměstnání se musí potýkat s negativními aspekty odchodu z trhu práce, například ztráty příjmů a mnohdy i ztráta společenského života. Ženské genderové postoje jsou závislé na kombinaci statutu mateřství a zaměstnanosti. Ženy se stávají méně tradiční, když kombinují mateřství s denním zaměstnáním. Je také známo, že práce na částečný úvazek je považována za nejvíce proveditelný způsob, jak sladit pracovní a rodinné povinnosti, a tak zvaný pracovní – rodinný konflikt může být minimální. Cílem probíhající gender transformace by mělo být zvýšení pozornosti na kompatibilitu mezi zaměstnaností žen a rodinné povinnosti, což by mohlo vést k větší rovnoprávnosti žen a mužů (Marks, 2009).

Studium Pracovně rodinného konfliktu rozlišuje 3 profily pracovníků, které se liší v přisuzování důležitosti práce a rodinné role. Osoby, kterým je přisazen vysoký význam pro obě pracovní a rodinnou roli a účastníci, kterým je připisována vysoká důležitost práce a nízká důležitost rodinné a účastníci, kterým je připisována významná rodinná role a nízká pracovní role. Výsledkem studie je, že muži patří do kategorie, kde jsou role vyrovnané, zatímco ženy jsou nedostatečně zastoupeny v pracovních rolích. Spolu s dalšími autory (Cinamon a Rich, 2002) se shodují, že výrazné změny v povaze rodiny a pracovní síly jsou například dva pracující rodiče, nebo rodiny s malými dětmi. Také tvrdí, že pokud jsou oba rodiče zaměstnaní, domácí povinnosti si rozdělují mezi sebe nezávisle na genderových očekávání. Tudíž, že ženy a muži se neliší na úrovni domácích prací. Výsledkem je, že 38 % účastníků zvolili, že je pro ně prioritní důležitost rodiny a nízká důležitost pracovní role. 26 % účastníků mělo za výsledek vysokou důležitost pracovní role a nízká důležitost rodiny. A 36 % patří pro poslední profil, a to že obě role jsou vyrovnané. Dále se neprojevili žádné významné rozdíly v rozložení mužů a žen. Výsledkem je, že pohlaví je významným faktorem při určování vnímání významu životních rolí, ale rozhodně to není dostatečný vysvětlující faktor. Významné mezi genderové rozdíly se objevily v souvislosti s pracovními a rodinnými hodnotami. Jak se dalo očekávat, ženské rodičovské hodnoty byly vyšší než pánské. Naopak bylo překvapivé zjištění, že ženy mají také vyšší pracovní hodnoty než muži. Tento výsledek může být daný tím, že ženy, které jsou zaměstnány v náročnějších povoláních mají nastaveny vyšší hodnoty v zaměstnání, jelikož soutěží s mužskými kolegy o přes typicky nesoucí další rodinné povinnosti. Výsledek, že více než jedna třetina mužů a žen připisuje vysokou důležitost pro obě role, ukazují významné odchylky od tradičních genderových postojů k životu. Dále bylo zjištěno, že 40 % žen, které zvolili možnost, že připisují velký význam pro obě role mohou být vysvětleny tím, že tento vzorek žen pracoval zejména v náročných pracovních místech. Bhowon (2013) říká, že když by někdo očekával, že pohlaví ovlivňuje prioritu rolí nebo, že dominantní pracovní role jsou více charakteristické pro muže a rodinná role je více charakteristická pro ženy, tak v jeho práci nejsou tyto dvě role organizovány podle pohlaví. Bhowon (2013) také zdůrazňuje, že když ženy a muži mají podobné postavení, zkušenosti a domácí odpovědnost, závazek ženy k práci je stejně silný jako u mužů, a závazek mužů byl stejně silný jako u žen. Zjištění, že ženy mají nastaveny vyšší hodnoty v zaměstnání než muži, ale ne pracovní úvazek, může odrážet problém, se kterými se setkávají ženy v jejich kariéře, jak ve svém článku uvádí Greenstein (2000). Mnoho kariérních žen, včetně těch, které mají netradiční povolání i nadále investují do péče o jejich děti a mají své domácí povinnosti. Tyto závazky mohou bránit plnému rozvoji pracovního závazku, který je úměrný s jejich vysokou pracovní hodnotou. Tento argument je

podporován zjištěním, že ženy pracují více hodin doma než muži. Výzkumníci zaznamenali, že práce v domácnosti zůstává vysoce segregovaná podle pohlaví a „ženské práce“ zůstávají prováděny především ženami. Vysvětlením mohou být požadavky zaměstnavatele, že zaměstnanci by měli být naprosto oddaní své práci a jsou k dispozici kdykoliv podle potřeby. Tato politika může mít zvláštní dopad na ženy s rodinami. Navíc u žen je více pravděpodobné, že si vezmou nedokončenou práci domů a rozdělují ještě práci a péči rodinu doma. I přes větší rodinné povinnosti se u žen tudíž projevuje větší hodnota konfliktu práce s rodinou. Pokaždé, když se rodina střetne s prací, může to být vykládáno jako údaj o ženské omezené schopnosti vyniknout v práci. Tato obava může být spojena s dalšími pokračujícími obavami, že ženy stále musejí prosazovat sami sebe v práci, protože muži obecně rychleji kariérně rostou. Co se týče rozdělení domácích prací podle této studie, tak až 67 % žen vykonává většinu domácích prací. O pět let později byl proveden stejný výzkum a výsledek ukázal, že procento se snížilo na 60, a více párů odpovídalo, že domácí práce jsou rozděleny rovnoměrně, což je první zaznamenaný posun od tradičního dělení.

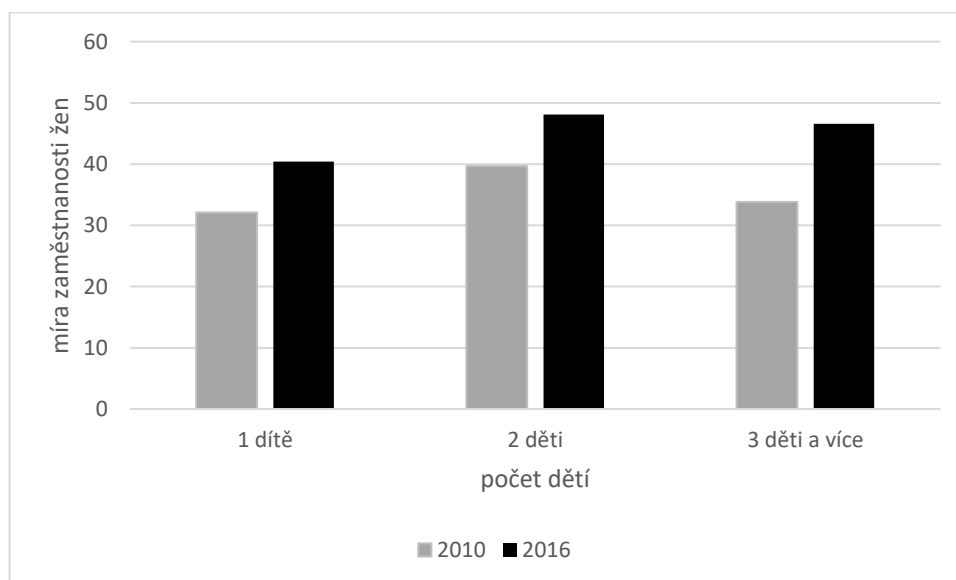
Na rodičovství má také vliv ekonomická nejistota v zemi. Pro rodinu s jedním dítětem je dopad na stabilitu zaměstnání malý. Konkrétně v České republice se prokázala ekonomická nejistota, pokud jde o nezaměstnanost a zaměstnanost. Je pozorován vliv této ekonomické situace na záměr mít dítě a podíl osob, které mají v úmyslu mít dítě do tří let se snížil právě souměrně s vyšší mírou nezaměstnanosti. Krátkodobě se potom záměr mít dítě snížil i tam, kde je snížena jistota zaměstnanosti, zejména u samoživitelek. Další studie zkoumala změny v zaměstnání v případě nejistoty a dopad na záměry plodnosti. Je jisté, že ženy do třiceti let se rozhodují o mateřství podle více faktorů než jen ekonomických. U druhého dítěte je kladen zvýšený důraz na stabilitu zaměstnání, finanční situaci a možnost zaměstnání po druhém dítěti. Pokud žena nalezne zaměstnání po prvním dítěti, hůř se jí potom odchází znovu na mateřskou, jelikož se vzdává možnosti pracovat a nejistota se projevuje v tom, že neví, jestli zaměstnání po druhém dítěti zase nalezne. Finanční situace je důležitá, z hlediska toho, že rodičovská podpora zajišťuje příjem domácnosti ve formě sociální podpory, ale možnost zaměstnání významně zvýší tuhle finanční situaci domácnosti. Situace je také jiná u různě vzdělaných jednotlivců. Ženy, které jsou více vzdělané mají větší pravděpodobnost výdělku a nalezení zaměstnání, které je zajistí i v době mateřství. Ekonomické zdroje a sociální možnosti umožňují pro ženy ve společensky střední a vyšší třídě, aby plnily očekávání mateřství bez podstatného obětování jejich finanční stability rodiny, zatímco ženy společenské nižší třídy s méně lukrativními a méně stabilními pracovními nabídkami čelí sociálnímu tlaku na to, aby zůstaly

v pracovním poměru spolu s nízkými náklady na péči. Ženy s nižšími příjmy mají tedy větší tendenci pracovat v porovnání s ženami s lepším zaměstnáním. Navíc v zaměstnání ve vyšší společenské kategorii je větší pravděpodobnost, že žena se může po dítěti do zaměstnání vrátit. Naopak ženy, které mají střední, nebo nízké vzdělání a často pracují v méně výdělečných pracích, nemají možnost tak velkého finančního zajištění a často v jejich situaci návrat do té samé práce není možný (Oláh, 2017). Naopak Bhowon (2013) zastává teorii, že páry se středním vzděláním a osoby pouze s jedním vysoce vzdělaným partnerem mají nejvyšší porodnost ve věku pod 30 let, naopak páry s vysokým vzděláním mívají děti i ve věku 30 a výše. Je to nejspíš dáno tím, že více vzdělané páry umějí spoléhat na vyšší výdělky a pravděpodobně více stabilní pozici na trhu a nechce se jim toto ekonomické zázemí opouštět. Naopak páry s nižším vzděláním obvykle začnou být náchylní k ekonomické nejistotě až po prvním dítěti, kdy zjistí, jaké náklady obnáší být rodičem. Pro ty je více pravděpodobné, že odloží, nebo dokonce vzdají druhé dítě s myšlenou sladění jejich pracovního a rodinného života. Za ekonomicky racionální pro rodiče se považuje, že partner, který vydělává víc, pokračuje v placené práci, zatímco druhý, obvykle žena, je na rodičovské dovolené.

Ačkoliv na trhu práce nalezneme skupiny s oslabenou pozicí, ženy po rodičovské dovolené zde nepatří. Obvykle se totiž nevyznačují nízkou kvalifikační úrovní, nebo malou zkušeností v profesi. Většina žen, které se vrací na trh práce má pozitivní motivaci k nalezení zaměstnání, které uspokojí jejich finanční a sociální potřeby. Za negativní jev pro zaměstnavatele se dá považovat, že ženy ztrácí svou časovou a prostorovou flexibilitu, jelikož jsou limitovány mateřskými povinnostmi. Faktorem pro návrat mužů a žen po rodičovské dovolené do zaměstnání jsou opatření a podmínky determinované situací na trhu práce. Tato šance na návrat přímo nesouvisí s mírou nezaměstnanosti v zemi, protože situace těchto jedinců bývá určena spíše poměrem výhod a nevýhod účasti v placeném zaměstnání, jako jsou třeba sociální příjmy domácnosti. Výsledky výzkumu v přístupu zaměstnavatelů k zaměstnávání matek a otců dětí (Kuchařová, 2005) naznačují, že třetina podniků neposkytovala svým zaměstnancům v průběhu roku žádné volno na ošetřování člena rodiny. Ostatní možnosti, jako například právě možnost volna na ošetřování člena rodiny zaměstnanci využili více než jedenkrát a mnohem častěji to byly ženy. I když se průměrný počet případů poskytnutého volna na ošetřování člena rodiny na jednoho zaměstnance u mužů a žen neliší, bývají muži doma na toto volno v průměru jen jednou, zatímco ženy víckrát. Častější využívání volna na ošetřování člena rodiny je zaznamenáno ženami s alespoň jedním dítětem od 3 do 10 let. Hlavním problémem podle Kuchařové (2005) je, že (ne)zaměstnanost matek s malými dětmi spočívá

především v časové náročnosti skloubení péče o děti s pracovní dobou. Největší potíže se potom objevují u žen pracujících v systému směn. Hlavní problém tedy spočívá v případných absencích v zaměstnání způsobených péčí o dítě a schopnosti jejich minimalizace. A zatímco celá polovina matek (52,1 %) se někdy při nástupu do zaměstnání setkala s otázkami týkajícími se rodinného života, více než 80 % otců se s dotazy na podobné téma nesetkalo nikdy. Těmito otázkami se myslí například plánování dětí, péče o děti, existence partnera, pomoc od rodičů nebo naopak péče o ně. V první kapitole byl uveden mezi faktory nabídky práce věk. Tento faktor je důležitý právě u žen, a to konkrétně u matek byla prokázána souvislost s věkem, kdy statisticky výrazně častěji se otázkami na rodinné téma setkaly v současném zaměstnání ženy ve věku 31–35 let. Zároveň se s těmito otázkami často setkávala skupina žen, jejichž dítě je ve věku 4–6 let. (Křížková, Vohlídalová, 2015).

Graf 2.5 Míra zaměstnanosti v závislosti na počtu dětí v ČR

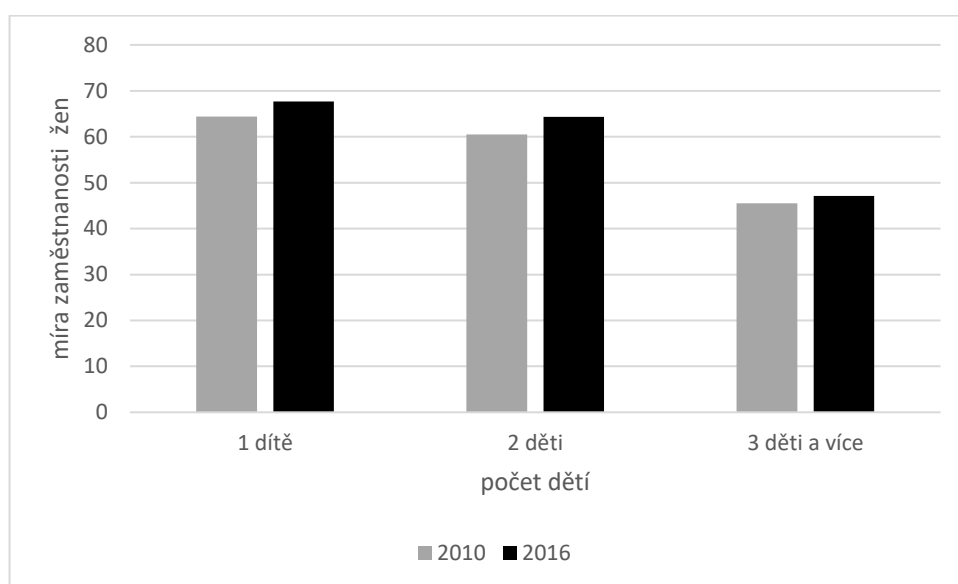


Pozn. Věk nejmladšího dítěte je do 6 let

Zdroj: vlastní zpracování, CZSO (2017)

Graf 2.5 srovnává údaje z roku 2010 a 2016 u žen ve věku 20-49 let. Za těchto šest let lze pozorovat vývoj v postoji k zaměstnaným matkám. Během těchto let se vyvíjela politika zaměstnanosti a jak lze vidět z výsledků, tato politika má pozitivní vliv na zaměstnané matky. Nejkritičtější skupinou jsou ženy, které mají tři a více dětí, a i u nich lze pozorovat, že se zaměstnanost zvyšuje, což je zajímavostí, kterou v průměru Evropské unie nenajdeme, jak lze vidět v grafu 2.6.

Graf 2.6 Míra zaměstnanosti v závislosti na počtu dětí v EU



Pozn. Věk nejmladšího dítěte je do 6 let

Zdroj: vlastní zpracování, CZSO (2017)

Pro srovnání je zde uveden i rozdíl v Evropské unii. V grafu 2.6 lze vidět už očekávanou sníženou zaměstnanost spolu se zvyšujícím se počtem dětí. V rozdílu šesti let zaměstnanost žen také roste, ale růst už není tak výrazný, jako u výsledků pro Českou republiku (graf 2.5)

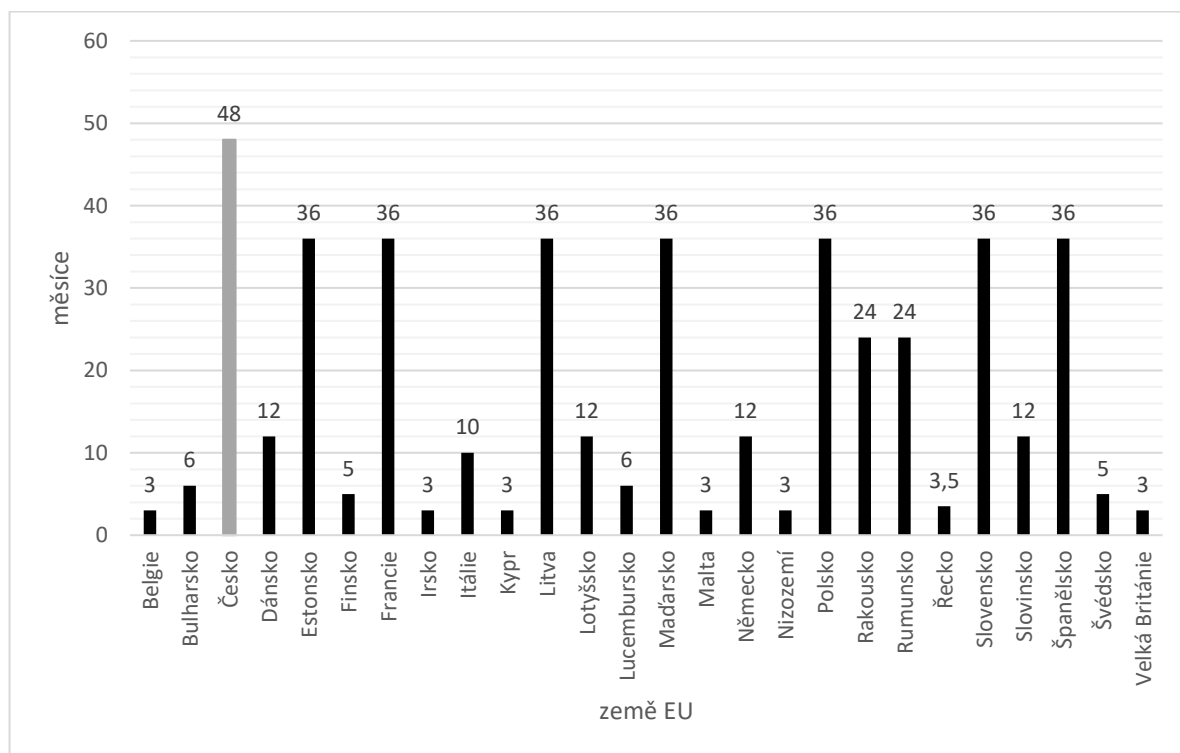
Moderní sociální státy osvobozují ženy od jejich tradičních rolí pečovatelek a ženám přidělují stále větší ekonomickou roli. Tato osvobození jsou ale stále omezeny genderovými normami, které zdůrazňují roli žen jako matek (Marks, 2009). Postavení mužů a žen na rodičovské dovolené má své zvláštnosti, podmiňující jejich strategie při sladění rodiny a zaměstnání a pak při návratu na trh práce. Tato jejich pozice je odlišná zejména ve srovnání se zahraničím. V České republice existuje jednoznačně genderově stereotypní rozdělení sfér práce a péče mezi muže a ženy. Zůstává však otázkou, jestli mají v českých podmínkách skutečně oba rodiče garantované právo k rovnému přístupu k péči i k práci, nebo jsou jejich rozhodnutí limitována vnějšími podmínkami. Jeden z postojů zaujala ve svém článku Hakim (2006), a to že mezi mužem a ženou nejsou žádné rozdíly v kognitivních schopnostech, ale rozdíly na úrovni životních cílů. Tvůrci politiky kladou důraz na rovné příležitosti a „*family friendly*“ politiku a předpokládají, že diskriminace na základě pohlaví je primárním zdrojem rozdílů na trhu práce. Jelikož lidé jsou tvární, alespoň v krátkodobém horizontu a poté, co ženy získaly přístup k vyššímu vzdělávání, rozdíly v kognitivních schopnostech mezi muži a ženami mizí. V dnešní době ženy pravidelně překonávají muže ve vzdělávacích systémech a pohlavní rozdíly na

verbální, matematické či prostorové úrovni se nyní zmenšují. Ženy tímto získali prostor k individuální volbě o svém budoucím rozvoji. Autorka předpokládá, že rozdíly mezi muži a ženami jsou přirozené (jsou totiž důsledky jejich svobodných voleb) a volby žen nejsou omezovány dominantní mužskou normou, tedy ani nerovnými podmínkami. Tuto volbu jim umožňuje zejména rozšíření antikoncepce, která je dostupná všem a dává ženám spolehlivou kontrolu nad jejich vlastní plodností. Dále je potřeba zmínit genderovou revoluci, která otevírá dveře ženám na všechny pozice, povolání a kariéry na trhu práce, kdy v některých zemích jsou právní předpisy zakazující diskriminaci na základě pohlaví a podmíněný rovný přístup ženám k bydlení, finančním službám, veřejným službám či veřejným funkcím. V České republice se to zdá už být samozřejmostí, ale není tomu tak ve všech zemích Evropy. Další výhodou pro ženy je rozšíření úřednických profesí, které jsou pro ženy mnohem více atraktivní než například dělnické profese. Autorka definovala svou teorii preference, která je zde pro vysvětlení a predikci volby žen mezi trhem práce a rodinou, kdy tato teorie je historicky a empiricky podložená a používá se ve všech bohatých moderních společnostech. Hakim (2006) rozděluje ženy ve společnosti na tři skupiny, kdy se snaží dokázat, že postoje žen na trhu práce nejsou příliš omezeny, ale odrážejí jejich vlastní preference. Pracující ženy, orientující se na kariéru, kterých je zhruba 20 %, a jejich hlavní životní náplní je práce, orientace na sporty, umění, kam také investují svoji energii. Tyto ženy využívají veškeré ekonomické, politické a ostatní příležitosti, ale nemají sklon k rodinné politice. Další typ žen jsou ženy orientující se na domácnost. Jejich podíl ve společnosti se také pohybuje okolo 20 %, tyto ženy preferují nepracovat, jejich prioritou je rodina a děti. Třetí a nejrozšířenější skupinou žen jsou adaptabilní ženy, které zauímají 60 % a jejich náplní je skloubit práci i rodinu. Tato skupina žen chce navštěvovat zaměstnání, ale vyhovuje jim možnost zkráceného úvazku. Je proto nutné rozlišovat mezi osobami, jejich základními hodnotami a životními cíli. Při teoriích, které se aplikují na ženy ve společnosti je nutno brát ohledy na rozlišení osobních cílů a preferencí, které jsou v souvislosti ve vztahu k chování jedince a obecně sociálními postoji i společenskými normami, které obvykle spolu nesouvisí. Je rozdíl mezi volbou a schválením, mezi osobními cíli a veřejnou vírou, mezi tím, co je žádoucí v rámci průzkumu, a co je žádoucí ve společnosti obecně. Na závěr je potřeba zmínit, že autorka předpokládá, že v 21. století muži budou i nadále převažovat v top pracovních místech, jednoduše proto, že ženy stále budou hledat optimální rozložení času mezi prací a rodinou. U žen je více pravděpodobné, že požádají o kratší pracovní dobu než o vyšší plat nebo povýšení Hakim (2006). S myšlenkou, že postoje žen na trhu práce nejsou příliš omezeny, ale že odrážejí jejich vlastní preference, přímo nesouhlasí Kan (2005), který tvrdí, že nejde o osobní preference, nýbrž o sociální a ekonomická omezení, co brání

ženám na trhu práce. Zatímco Hakim (2006) tvrdí, že ženy v moderní době mají originální a neomezené možnosti vybrat si mezi péčí o dítě nebo kariérou, Kan (2005) tvrdí, že tři skupiny žen, které si definovala Hakim (2006) se výrazně neliší v jejich genderových rolích, postojích k práci a rodině. Kan (2005) dochází k závěru, že ženy nemají skutečné, neomezené možnosti jejich kariéry, ale jsou omezeny strukturálními bariérami. Navíc tvrdí, že preference se mění v čase a nejsou závislé na typu ženy nebo muže, a proto jej nelze dlouhodobě kategorizovat. Předpoklad, že lidé mohou dělat svobodné volby neztížené vnějšími limity a omezeními je mylný. Strukturální omezení jsou přinejmenším stejně důležitá jako svobodné volby. Preference totiž spoluvytvářejí volbu, ale nedeterminují ji. Závěrem pro situaci v České republice je, že postavení žen a mužů není determinováno jejich odlišnými preferencemi, protože muži i ženy mají velice podobné postoje k práci. Příčinami genderových nerovností na trhu práce jsou strukturální podmínky sociální a rodinné politiky a politiky zaměstnanosti, v jejichž limitech rodiče vytvářejí své životní volby (Kan 2005, Křížková a Vohlídalová, 2015).

Také dost markantní rozdíly nacházíme mezi muži a ženami na rodičovské dovolené. V porovnání se západními zeměmi je česká rodičovská dovolená spíše delší a po jejím ukončení většina žen rovnou nastupuje do zaměstnání na plný úvazek. Ekonomická aktivita matek dětí starších 4 let patří v porovnání s ostatními Evropskými zeměmi k nejvyšším.

Graf 2.7 Délka rodičovské dovolené v měsících



Zdroj: vlastní zpracování, finance (2018)

Problémem nezaměstnanosti některých matek může být, že v České republice je stále méně častý „*family friendly*“ přístup zaměstnavatelů. Tento termín označuje přístup zaměstnavatelů k pracujícím matkám, jedná se o benefity a výhody, které může zaměstnavatel poskytovat. Jedná se například o firemní školky, formy rodinného spoření, nebo spoření na vzdělání. V České republice před rokem 1989 by se za tento benefit dal považovat systém dovolených k rekreačním střediscích, které vlastnily velké firmy, například Pozemní stavby ČR. Tyto rekreační zájezdy pro celou rodinu byly za minimální poplatek, dále zaměstnavatelé měli v nabídce letní pionýrské tábory pro děti, kam je rodiče mohli posílat.

Faktory ovlivňující setrvání na mateřské a rodičovské dovolené lze rozdělit na vnější (systémové) a faktory individuální či osobnostní. Vnější faktory ovlivňují délku přerušení zaměstnání z důvodu celodenní péče o malé děti. Mezi tyto faktory patří opatření spadající do rámce rodinné politiky. Do této skupiny patří mateřská a rodičovská dovolená. Je důležité zmínit, jaká mateřská dovolená je dostupná pro matky v České republice. I když Evropská komise doporučuje, aby ženy v zemích EU měly nárok na minimálně 18 týdnů mateřské dovolené, Česká republika je v tomhle ohledu velice štedrá. Mateřská dovolená je uzákoněná v délce 25 týdnů, výjimečně v délce 37 týdnů, pokud žena porodí více dětí najednou. Tato peněžitá pomoc v mateřství se vyplácí v závislosti na výši předchozího příjmu. Na mateřskou dovolenou navazuje rodičovská dovolená, která může být vyplácena až do 4 let věku dítěte (MPSV, 2018).

Dalším faktorem je poskytování zařízení denní péče o děti zaměstnaných rodičů. Zde zařazujeme dostupnost jeslí, mateřských škol a jejich alternativ. Patří zde také odpovídající ceny za poskytované služby, otevírací doba a kvalita výchovné a zdravotní péče. V současnosti je v České republice poskytována péče o děti do tří let v jeslích, ale tato možnost se omezuje jen na velká města a pro menší obce jsou tyto možnosti dost výjimečné. Síť mateřských škol je dostatečná, ale mnohdy se finanční náklady s umístěním dítěte do školy neslučuje s rodinným rozpočtem průměrných českých rodin. Využívání těchto služeb je pro rodiče o to méně motivující, kdy tyto služby ještě nemají vždy kvality podporující sladování rodiny a zaměstnání a někdy nerespektují třeba otevírací dobou, potřeby zaměstnaných rodičů.

Mezi další faktory řadíme opatření a podmínky determinující situace na trhu práce. Výhodou pro zaměstnané matky je možnost uplatnění v zaměstnání ošetřovné. Ošetřovné, nebo tzv. paragraf je nárok zaměstnance, který nemůže pracovat z důvodu toho, že se musí starat o

nemocného člena domácnosti, nebo o dítě mladší 10 let. Ošetrovné také náleží v případech, pokud byla dítěti nařízena karanténa, nebo osoba, která o dítě pečuje sama onemocněla. Podmínkou ošetrovného je, že nemocná osoba žije se zaměstnancem v domácnosti. Tato podmínka neplatí v případě ošetrování nebo péče o dítě mladší 10 let rodičem (Pro účely zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění se v případě rozvodu manželství a svěření dítěte soudem do společné nebo do střídavé péče obou rodičů za domácnost považuje domácnost každého z těchto rodičů). Délka paragrafu může být maximálně 9 kalendářních dnů. Pokud je zaměstnanec samoživitel a jeho dítě je ve věku do 16 let, které neukončilo školní docházku, je tato doba prodloužena na 16 kalendářních dnů. Výše této podpory od prvního kalendářního dne činí 60 % redukovaného denního vyměřovacího základu, který se používá pro výpočet nemocenské (Česká správa sociální práce a zabezpečení, 2018).

Zaměstnané matky jsou zastávány též v zákoníku práce, a to konkrétně v části „Pracovní podmínky žen a mladistvých“. Tento zákoník říká například, že výpověď smí dát zaměstnavatel těhotné zaměstnankyni nebo zaměstnankyni trvale pečující o dítě mladší než tři roky jen zcela výjimečně. Dále, že zaměstnavatel je povinen přihlížet při zařazování zaměstnanců do směn též k potřebám žen pečujících o děti. Dále požádá-li žena pečující o dítě mladší 15 let nebo těhotná žena o kratší pracovní dobu nebo i jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět její žádosti. Tato část zákoníku práce také obsahuje zákazy některých prací, podmínky pracovních cest a přeložení a podrobné definice mateřské dovolené, rodičovské dovolené a přestávky na kojení (Zákoník práce, 2018).

Dále se Česká republika zavázala k programu zaměřenému na posílení práv žen, který má zlepšit možnosti žen využívat svá lidská práva, na světové konferenci o ženách v Pekingu v roce 1995. Dokument definuje celkem 12 kritických oblastí diskriminace žen. Prostřednictvím tohoto programu byla zahájena opatření na národní, regionální a meziregionální úrovni k řešení konkrétních témat. Konkrétně jde třeba o zahrnutí center pro studia žen a výzkumných organizací do rozvoje a testování příslušných indikátorů a výzkumných metod, anebo zajistit, aby byly shromažďovány, sestavovány, analyzovány a prezentovány statistické údaje tak, jak je známe ze statistického úřadu dnes, tudíž v jednotlivých kategoriích podle pohlaví, věku, které odráží problémy, spory a otázky vztahující se k mužům a ženám ve společnosti. V rámci tohoto programu v roce 1998 vzniklo na Ministerstvu práce a sociálních věcí oddělení pro rovnost mužů a žen, která má v oblasti genderu koncepční a koordinační roli. Mezi nejnovější a nejvýznamnější krok poslední doby lze zařadit, že usnesením vlády ČR ze dne 12. listopadu 2014 č. 931 byl schválen první

střednědobý rámcový vládní dokument pro uplatňování politiky rovnosti žen a mužů v České republice, který definuje základní priority a cíle až do roku 2020, a který je jedním z hlavních výstupů projektu Optimalizace. Tímto dokumentem je „*Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014–2020*“ (ČSÚ, 2017).

V České republice funguje i tzv. Genderová expertní komora. Tato oficiální nezávislá platforma spolupracuje s exekutivou, státní správou a samosprávou. Poskytuje analýzy v oblasti genderu a rovných příležitostí mužů a žen. Jejich cílem je začlenit genderovou perspektivu do agend státu i soukromého sektoru za pomoci vysoce kvalifikovaných odbornic a odborníků (gekcr, 2017).

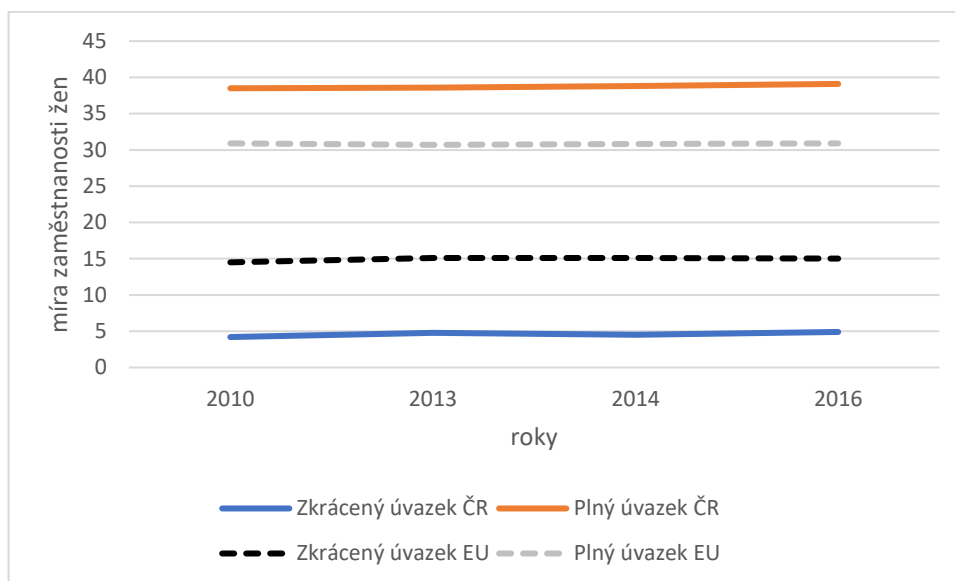
3. Rodičovství jako významný faktor nabídky práce

Genderovou nerovnost v otázkách péče a rodičovství je třeba zkoumat na vzájemně provázaných úrovních společnosti. Musí se zohlednit kulturní hodnoty, hodnoty a normy sociálního státu, institucionální zabezpečení péče, volby a strategie jednotlivců, rodin, zaměstnavatelů a dalších subjektů. Návrat a fungování v zaměstnání je hlavním prostředkem k udržení uspokojivé životní úrovně, eliminace chudoby, sociálního začleňování a v neposlední řadě i nutná podmínka fungování moderních sociálních států v současných vyspělých zemích. Právo na rovný přístup k placenému zaměstnání je možno chápat jako jedno ze základních občanských práv. Jak ovšem ukazují statistiky z evropských zemích, všude více nebo méně existuje vertikální segregace trhu práce ve prospěch mužů. Ženy se navzdory výrazné proměně svého postavení na trhu práce ještě stále nestaly skutečně plnohodnotnými členkami trhu práce a zdá se, že právo na rovný přístup k placenému zaměstnání je stále rezervováno spíše pro muže. Významnou roli při prosazování rovného přístupu mužů a žen k práci i péči o dítě hraje nastavení sociálního státu. Ten může například podporovat opatření pro sladění práce a rodiny, zapojení mužů do péče o děti, možnosti institucionální péče o děti a v konečném důsledku umožňovat reálnou volbu uspořádání péče o děti a práce mezi partnery a spravedlivější přístup žen k placenému zaměstnání. Znakem sociálně demokratických států je, že ženy mají tendenci být plně integrovány do výdělečných činností, na základě silně vyvinuté státní sociální služby. Také v liberálně sociálních státech mají tendenci produkovat vysoké hladiny zaměstnanosti žen, a to je možné tak, že služby péče o děti jsou nabízené na trhu a přístupné prakticky každému (Pfau-Effinger, 2005). Na rozdíl od sociálních států je Česká republika, co se týče rodinné politiky, silně nakloněná rodinnému modelu muže – živitele a ženy – pečovatelky. Příkladem toho je dlouhá rodičovská dovolená, doprovázena rodičovským příspěvkem, doplněná téměř neexistující možností institucionální péči o děti mladší tří let (Křížková, Vohlídalová, 2015). Tento fakt lze nalézt i ve statistikách ČSÚ (2018), ze kterých vyplývá, že české domácnosti by tyto služby rády využívaly ve větším rozsahu. Jedná se služby spojené s péčí o dítě. Statistiky uvádějí, že školní družiny, dětská centra či denní zařízení využívá 29,3 % domácností, z nichž 4,9 % by tyto služby rády využívaly častěji. Třetina domácností si to však z finančních důvodů nemůže dovolit. Mezi další překážky vstupu žen na pracovní trh se uvádí nedostatek volných míst, nevyhovující pracovní doba nebo příliš velká vzdálenost. Péči o děti si částečně nebo zcela hradí celkem 81,6 % domácností, přičemž téměř polovina s tím má obtíže nebo velké obtíže. Analýza ÚVČR (2011) zmiňuje, že i když je v současné době péče o děti ve věku do tří let zajišťována jeslemi, problémem bývá nedostatek těchto služeb s prokázanou poptávkou po službách pro děti starší dvou let. Podle aktuálních

informací je v České republice 44 jeslí s kapacitou 1401 míst a na jednoho zaměstnance jeslí připadá celkem 13 dětí. Poplatky za tyto jesle si rodiče obvykle hradí sami, nebo za částečnou finanční úhradu v případě, že přispívá obec. Tyto poplatky se pohybují od 340 Kč až do 10,5 tis. Kč měsíčně. V současné době není kapacita jeslí ani mateřských škol dostačující. V roce 2017 bylo evidováno skoro 40 000 žádostí o přijetí, kterým z kapacitních důvodů nebylo vyhověno (ČSÚ, 2018). Národní ekonomická rada vlády (2011) v této souvislosti konstatovala, že omezená dostupnost předškolních zařízení způsobuje prohlubující se absenci žen s dětmi na trhu práce. Ve srovnání s Evropskou unií se Česká republika drží hluboko pod průměrem EU v rozdílu v míře nezaměstnanosti žen (20-49 let) bez dětí nebo s alespoň jedním dítětem (0-6 let), kdy v ČR tento rozdíl tvoří přes 40 % (ÚVČR, 2011).

V kontextu stárnutí evropské populace se dostává do popředí diskuze týkající se práva na péči, zejména na péči o malé děti. Právo na rovný přístup k placenému zaměstnání a na právo na péči je přitom nutno nahlížet ve vzájemných vztazích, protože se oboustranně ovlivňují (Křížová, Vohlídalová, 2015). Politiky na trhu práce zaměřených na lepší sladění pracovního a rodinného života jsou příznivé pro nové role mužů a žen. Mezi různými opatřeními politik je důležité se zaměřit na dvě hlavní opatření: rodičovská dovolená a pracovní doba a její pružnost. Tato politika je určována stávajícími předpisy, různými faktory na trhu práce (například nestabilita práce) a funkcí na úrovni společnosti (organizace práce, povolání, zaměstnání, prestiž), stejně jako jednotlivými charakteristikami partnerů. Rozdíly u žen na trhu práce jsou, že ženy obvykle hrají dvojí roli. Pracovní doba a její pružnost může být považována jako zásadní pracovně politické opatření. Ve studii (Tanturri, 2016) je doporučena zkrácená pracovní doba 30-32 hodin týdně, která zajistí dostatek času u matek a otců na péči o děti.

Graf 3.1 Zaměstnanost žen podle typu úvazku v České republice ve srovnání s Evropskou unií



Pozn. Hodnota je počítána jako procento ze všech pracovníků

Zdroj: vlastní zpracování, CZSO (2016).

Z grafu vyplývá, že za pět let pozorování se trend pracovního úvazku žen nemění. Tento neměnicí trend je zaznamenán i v Evropské unii. Z grafu 3.1 vyplývá, že zaměstnanost žen na zkrácený úvazek je v průměru Evropské unie vyšší než v České republice, naopak průměr plného úvazku je nižší než v České republice. To znamená, že v České republice je větší zaměstnanost žen na plný úvazek, než je průměrem v EU, což potvrzuje teorii, že v České republice je oproti západním zemím nízká nabídka a využívání zkrácené pracovní doby.

Poměr žen a mužů v otázce pracovního úvazku je v ČR 8,5 % žen a 2,3 % mužů, kteří využívají práce na zkrácený úvazek. Oproti průměru v Evropské unii, kde tuto možnost využívá 35 % žen a 7,1 % mužů (ČSÚ, 2018). Tanturri (2016) dokonce přichází s myšlenkou snížení pracovní doby pro otce, aby bylo posíleno aktivní otcovství a posíleny matky na pracovním trhu. V dnešní době sladění práce a rodiny u matek s dětmi do tří let vyžaduje buď odstoupení z pracovního trhu, nebo přesunutí se do zaměstnání na částečný úvazek. Podle ní, zapojení matek na trhu práce je přímo určeno tím, že je matkou a měla by být doma a také tím, že otcové se sami rozhodují o jejich čase stráveném v práci. Také asymetrické rozhodování partnerů o trhu práce může být právě změněno, pokud bude možnost snížení pracovních hodin pro otce s povinností péče o dítě.

3.1 Participace žen s malými dětmi na trhu práce

Ačkoli se tradičně s narozením dítěte často matky stahovaly z trhu práce po určité období, v dnešní době ženy zůstávají na trhu práce alespoň na částečný úvazek, nebo se vrací do zaměstnání výrazně rychleji. V důsledku mateřství ženy snižují počet odpracovaných hodin nebo mění povolání, které jim nabízí flexibilnější pracovní rozvrhy či přátelské pracovní přístupy (Gangl, 2009). Ukazuje se, že cesta žen k zaměstnanosti během rodičovství obnáší více faktorů než jen přítomnost dětí. Autoři, kteří se těmito tématy zabývají se shodují převážně v tvrzení, že výrazným rozdílem u návratu do zaměstnání je faktor vzdělanosti žen (Younblut, 1997; Cools, 2017; Troske, 2009). Dále je také rozdíl v počtu dětí a jejich věkové struktuře (Chiswick, 1986; Troske, 2009; Abendroth, 2014).

V úvodu kapitoly byl vyzdvížen faktor vzdělanosti jako jeden z primárních faktorů zaměstnanosti matek (Younblut, 1997; Cools, 2017; Gangl, 2009). S myšlenkou důležitosti vzdělání jako faktoru nalezení zaměstnání se ztotožňuje ve své studii i Troske (2009) a pomocí panelových dat zjišťuje, že ženy s vyšším vzděláním pracují více do doby, než mají první dítě. Autor používá národní data „NLSY79“, které obsahují podrobné informace o respondentech a jejich pracovní historii a poté i informace o datech narození jejich dětí. Tyto děti mají poté větší negativní vliv na úroveň jejich zapojení na trhu práce. Záleží také na věku dětí (Chiswick, 1989). Bylo zjištěno, že děti v předškolním věku mají negativní vliv na zapojení na trhu práce největší. Rozdíly mezi ženami s odlišnou úrovní vzdělání jsou mnohem výraznější u žen s plným úvazkem než na ten zkrácený. Hodnoty jsou největší pro matky s prací na plný úvazek, naopak nejmenší jsou pro matky se zkráceným úvazkem. Koeficienty pro starší děti jsou v menší absolutní hodnotě, což naznačuje, že účinek klesá s věkem dítěte. Jinak řečeno, čím je dítě starší, tím menší má dopad na roli své matky na trhu práce. Troske (2009) se vzděláním zabývá a jeho výsledky ukazují, že u žen s vysokoškolským vzděláním je vliv dítěte na zaměstnání nižší než u žen s nižším vzděláním. Také přidává myšlenku, že rozdílné postavení žen s plným a zkráceným úvazkem závisí na vzdělání. Například ženy s vyšším vzděláním často pracují na zkrácený úvazek bezprostředně po prvním dítěti, jelikož logicky přítomnost dítěte s věkem do 1 roku snižuje tendence k práci na plný úvazek, ale tyto ženy z pravidla z trhu práce úplně neodcházejí. Misra (2007) se k tomuto tématu přidává se svou multinomickou logistickou regresí, která odhaduje účinky mateřství na míru nezaměstnanosti. Tento model předpovídá pravděpodobnost úplného, zkráceného a žádného úvazku. Autorka ve své studii očekávala, že mateřství snižuje pravděpodobnost zaměstnanosti matek ve většině zemí. Také shrnuje dopady

mateřství na pravděpodobnost na plný úvazek. V modelu zohledňuje věk, vzdělání a rodinný stav matek.

Chiswick (1986) ve své studii popisuje vliv stárí dětí na zaměstnanost rodičů. Tyto děti jsou rozděleny do věkových kategorií do 6 ti let věku a dále od 6 do 18 ti let věku a 18 a více let. Ve studii byly testovány tři hypotézy, jejichž výsledky jsou popsány dále v textu. První hypotézou je, že přítomnost dětí v domácnosti má větší dopad na nabídku pracovních sil u žen. Druhá, a to že dopad rodičovství na nabídku pracovních sil je silnější u žen s malými dětmi. A poslední hypotézou je, že ženy bez dětí nebo s dětmi školního věku vykazují větší nabídku pracovních sil. Zkoumaná populace byly ženy ve věku 25 let a výsledkem bylo, že rozdíl mezi žádoucí a skutečnou zaměstnaností v referenčním období studie byl poměrně malý. Hlavní proměnné určují nabídku pracovních sil žen, a to jsou reálná mzda, příležitosti na trhu práce, mezní produktivita v domácí produkci a příjmy z jiných zdrojů. Výraznou proměnnou, která má vliv na nabídku pracovních sil je rodičovství. Konkrétně se jedná o věkovou strukturu dětí, která se ve svém dopadu liší. Velký dopad na pracovní nabídku mají děti mladší 6 let. Tyto děti mladší 6 let snížili pravděpodobnost zaměstnání pracujících žen přibližně o 14 procentních bodů. Také se u těchto žen s dětmi do 6 let věku snižuje počet odpracovaných hodin o 4,6 hodin měsíčně. U dětí s věkem od 6 do 18 let byl zaznamenán menší dopad na nabídku pracovních sil. V rámci zkoumání počtu dětí a jejich vlivu na pracovní nabídku se zjistilo, že děti ve věku školní docházky mají vliv na to, že ženy mají nižší nabídky pracovních sil ve srovnání s jinými ženami, čím větší počet dětí v mladším věku žena má. Čím větší počet a mladší věk dětí je, tím pravděpodobněji jsou ženy staženy z pracovního trhu. Závěrem této studie je, že ženy s dětmi do 6 let věku mají nižší nabídky pracovních sil než ostatní ženy. Děti ve věku od 6 do 18 mají také větší negativní dopad na nabídku pracovních sil, ale už ne ve vlivu na zaměstnanost, ale spíše z hlediska rozsahu práce (odpracované týdny a hodiny). Výsledky, které prezentoval Chiswick (1986) jsou založené na věku dětí a jejich vlivu na zaměstnanost matek. Shelley (2007) se problémem zaměstnanosti matek zabýval také, ale z pohledu, že možná není hlavní příčinou dítě jako samotné, ale celkový status rodičovství. Celková diskriminace na trhu práce matek může být založená na neopodstatněných předsudcích a zažitých stereotypech. Shelley (2007) porovnává rozdíly ve výsledcích na pracovišti zaměstnaných matek a žen bez dětí. Pokud jsou nalezeny rozdíly v odměňování mezi matkami a ženami bez dětí, jejichž úroveň produktivity je rovná, tak toto zjištění naznačuje míru diskriminace jako faktor v zaměstnání. Toto tvrzení je těžké potvrdit, jelikož rozdíl ve mzdách může být buď důsledkem diskriminace zaměstnané matky, nebo naopak výsledkem, jiné nezměřené podoby produktivity. Prakticky je

možné, že toto rozhodování je podmíněno předpojatostí vůči neobjektivnímu hodnocení schopností a odhodlání a celkové použití přísnějších norem pro hodnocení matek na pracovišti. Tato předpojatost, má podle autora původ v kultuře, kdy matky nebudou nikdy věnovat dostatečnou pozornost a čas v první řadě práci. A to je pro některé zaměstnavatele nežádoucí. Výsledkem zkoumání diskriminace na trhu práce je zjištění, že existují určité důkazy toho, že u zaměstnaných matek je předpokládáno, že investují méně času a zájmu práci než ženy bez dětí. Je potvrzeno, že mateřství má vliv na zaměstnavatele ve vnímání způsobilosti a angažovanosti a matky nemůžou tedy být „ideálním pracovníkem“. Autorovi výsledky tedy jsou, že uchazeči o zaměstnání, kteří jsou prezentováni jako matky budou hodnoceny jako méně schopné věnovat se placené práci, méně vhodné k najímání a zaslouží si nižší počáteční platy ve srovnání s ostatními ženami, které nejsou matkami. Tento rozdíl v zaměstnatelnosti mezi matkami a ženami bez dětí je přibližně 10 %. Součástí výsledku dotazníkového šetření také bylo, že matky mají větší odhodlání pro větší výkony a odpovědnosti v práci. Také z dotazníkového šetření vyplývá, že matky mají výrazně méně pozdních příchodů do práce než ostatní ženy. V celkových výsledcích nebylo prokázáno, že by zaměstnané matky nezvládly stejnou práci jako ostatní ženy bez dětí. Diskriminace na trhu práce je tímto hodnocena jako „trest za mateřství“. Zajímavostí také je, že při bližším pohledu na zaměstnané otce a ostatní muže, zaměstnaní otci mají často větší mzdu než ostatní muži. Mají také více pozdních příchodů do práce. Autor používá multivariační modely k vyhodnocení „trestu za mateřství“ s ohledem na pohlaví zaměstnance a rodičovský status. Na základě výsledků z tohoto modelu autor usuzuje, že existuje negativní vliv mateřství na zaměstnanost žen, ale pozitivní vliv mateřství na zaměstnanost mužů. Zároveň ženy bez dětí jsou hodnoceny jako kompetentnější k práci než muži bez dětí. Samotné matky odpovídali na otázky mezd a začlenění na pracovní trh tak, že výrazně podhodnocují své schopnosti a samy se staví do pozice zaměstnance, který má jistý sociální handicap.

S tvrzením, že děti mají vliv na umístění na pracovním trhu úplně nesouhlasí Youngblut (1997), který ve své studii píše, že výsledky proměnných matka-dítě-rodina byly prozkoumány pomocí vícenásobné regrese a v tomto vzorku dítě mělo malý účinek na matčin zaměstnanecký status. Je to způsobeno tím, že postoje k mateřství jsou v dnešní době hodně individuální a pokud žena chce být zaměstnána, má možnosti, jak se o dítě v době své absence postarat. Podle autorů je možné, že vzdělání umožňuje také matkám získat pracovní místa, díky kterým jsou schopné zaplatit dodatečné výdaje vzniklé kvůli zaměstnanosti (například kroužky nebo hlídání) včetně péči o dítě, nebo oblečení. Tudíž zaměstnání umožňuje matkám kvalitně strávit

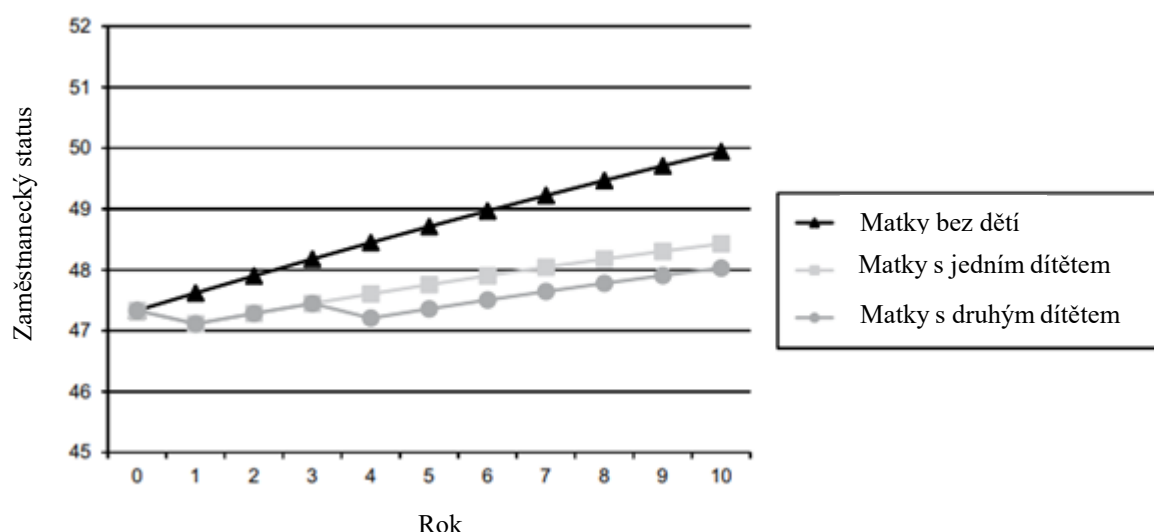
čas se svými dětmi, protože si pro ně můžou dovolit lepší podmínky. Dalším faktem je, že vzdělání mělo významné postavení v zaměstnanosti žen. Zaměstnané matky měly výrazně vyšší vzdělání, nižší příjmy z vnějších zdrojů a pozitivnější postoj k zaměstnanosti než nezaměstnané matky. Kromě toho z psychologického hlediska zaměstnané matky hlásí větší uspokojení a menší nesoulad mezi postoji a chování než nezaměstnané matky. Autoři tvrdí, že postavení v zaměstnání je nezávislé na rodinném stavu, což znamená, že nezáleží, jestli jsou matky vdané, svobodné, rozvedené nebo ovdovělé. Misra (2007) se ale myšlenou dopadu rodinného statusu na zaměstnanost žen zabývala a výsledkem je, že dopady mateřství na zaměstnanost podle rodinného stavu existují, i když rozdíl mezi vdanými a svobodnými matkami není výrazný, ale přece jenom jsou trochu více zvýhodněné vdané matky. Autorka tvrdí, že to může být proto, že v mnoha zemích (například Velká Británie) mají matky samoživitelky docela štědré transferové platby, a proto mají menší tendence je zaměstnávat. V Evropě jsou rozšířené programy zaměřené na podporu zaměstnanosti pro svobodné matky.

Výsledky studie (Troske, 2009) naznačují, že jsou potvrzeny silně negativní účinky dětí na úroveň zapojení trhu práce a pravděpodobně jsou spojeny s nižšími sklony mít děti. Ukázalo se, že účinky dětí na nabídku pracovních sil v korelaci s tendencí mít děti ovlivňují hlavně individuální charakteristiky a méně pak úroveň vzdělání. Tyto korelace znamenají, že ženy, které se potýkají s vyššími náklady na rodičovství budou mít méně dětí. Jak už bylo uvedeno, narození prvního dítěte snižuje účast na trhu práce a snižuje pravděpodobnost práce na plný úvazek. Dopady prvního dítěte jsou silnější pro více vzdělané ženy, co se týče práce na plný úvazek Abendroth (2014). Naopak u méně vzdělanějších žen se zkráceným úvazkem dopad prvního dítěte na účasti na trhu práce není tak velký. Rozdíl mezi vlivem vzdělání na účasti na trhu práce a vliv na pravděpodobnost pracovat na částečný úvazek se vysvětluje skutečností, že po narození prvního dítěte, více vzdělané ženy mají větší šanci začít pracovat na částečný úvazek, nikoliv úplně opustit svou práci. Výsledky u druhého dítěte jsou do značné míry podobné jako těm u prvního dítěte. Nejvýznamnější rozdíl mezi výsledky za první dítě a pro druhé dítě je skutečnost, že negativní dopad druhého dítěte na účast je silnější pro více vzdělané ženy. Po narození druhého dítěte, účast a pravděpodobnost práce na plný nebo zkrácený úvazek poklesne. Zjištěním je, že ženy s vyšším vzděláním mají méně dětí. Před narozením prvního dítěte mají více vzdělané ženy vyšší účast mezi účastníky a mají vyšší míru zapojení na trhu práce. S myšlenkou vzdělanosti žen a jejich pohledu na trhu práce pokračuje Cools (2017), který ve své studii odhaduje dopad velikosti rodiny na různá opatření trhu práce. Zjistil, že děti způsobují značné snížení nabídky pracovních sil pro ženy, které odchází z trhu práce. Našel

minimální vliv velikosti rodiny na trh práce v krátkodobém nebo střednědobém výhledu, ve srovnání s Abendroth (2014). Výsledky studie Cools (2017) prokazují, že v krátkém a střednědobém období jsou zaznamenány minimální účinky dětí na nabídku pracovních sil. Jedná se o rodiny s jedním dítětem. Avšak v některých dlouhodobých prognózách lze říci, že více dětí brání ve vstupu na trh práce a tyto účinky jsou konkrétně zaregistrovány u žen s vysokoškolským vzděláním. Tvrdí ale, že trvání účinku dítěte na nabídku pracovních sil u žen je dočasné. Vzorek populace jsou všechny muži a ženy, kterým je 18-45 let. Cílem bylo odhadnout vliv počtu dětí na výsledky na trhu práce. Účinek se projevil v proměnných jako je zaměstnanost, celkový počet hodin odpracovaných za týden a celkový pracovní výdělek. Výsledkem je, že ženy s relativně nižším vzděláním mají sklon k opouštění trhu práce ve větším rozsahu v reakci na další dítě. V absolutních výsledcích je situace pro ženy podobná v obou skupinách vzdělávání.

Abendroth (2014) říká, že mnoho výzkumů ukazuje, že mateřství brání přesunu do míst s vyšším profesním postavením. Ve svém článku chtějí zjistit, jestli mateřství je spojeno nejen s krátkodobými náklady ale taky dlouhodobými účinky na profesní postavení. Také zkoumají důležité otázky, zda ženy mohou snížit svou účast na trhu práce a zároveň zvládat rodičovství, nebo zda je nutný zásah státu. Metodou jsou regresní modely předpovídající změny respondentů v profesním postavení v průběhu času. Model ukazuje, že existují rozdíly v profesním postavení před a po narození dítěte. Každé narození dítěte je doprovázeno výrazným poklesem profesního postavení.

Obr. 3.1 Stav povolání pro ženy s dětmi a ženy bez dětí



Pozn. Zaměstnanecký status se měří pomocí Mezinárodního Socio-ekonomického indexu (ISEI) a je odvozený od Mezinárodní klasifikace zaměstnání (ISCO). Jedná se o srovnání údajů o vzdělání, zaměstnání a příjmů. Přidělují se body za odlišné kategorie povolání, aby byla optimálně maximalizovaná role zaměstnání. Zaměstnanecký status se pohybuje na stupnici mezi 16 až 74,5.

Zdroj: Abendroth (2014)

Z obrázku 3.1 jde vidět, že doba od narození prvního dítěte je v prvním roce dítěte pozitivní, což znamená že ovlivňuje profesní růst rodiče. Od prvního roku ale stoupá a se vzestupnou tendencí pokračuje potom dále, což znamená, že jak dítě stárne, tak se profesní růst dá budovat dále. Změna může nastat s druhým dítětem, kdy tato skutečnost je spojena také s poklesem profesního postavení. Mít druhé dítě narozené tři roky po prvním porodu mohlo mít za následek, že pracovní status sice vzrostl, ale jen o 0,998 procentních bodů původního postavení. Je to zhruba o 34 procentních bodů méně, než který se dá očekávat u žen bez dětí. Jak druhé dítě zestárne, nenajdeme žádný další účinek na snižování profesního postavení, avšak rozdíl zůstává patrný a mnohdy se ztráta nedá dohnat. Profesní postavení určuje doba zaměstnanosti, nebo pracovní doba. Zvýšení pracovní doby je spojeno se zvýšením profesního postavení. Chiswick (1986) by s tímto tvrzením nesouhlasil. V jeho studii prezentoval v jednom ze svých výsledků fakt, že není rozdíl mezi ženami, které jsou bezdětné a ženami, které měli děti a jsou ve věku 18 a více let. Říká, že neexistuje žádný rozdíl v participaci pracovní síly mezi těmi, kdo nikdy neměl dítě a těmi s jedním dítětem ve věku nad 18. K tomuto tvrzení se se pozitivně vyjadřuje i Cools (2017), který zase ve svém článku uveřejnil nové důkazy o tom, že v dlouhodobějším výhledu (za 20 let od narození dítěte) je nabídka pracovních sil obnovena. A to dokonce i mezi ženami bez vysoké školy.

Podobný názor na věk a počet dětí má Abendroth (2014), který ve své studii uvádí, že dopad dětí na profesní postavení s věkem neroste, avšak výrazně tento profesní růst ovlivňuje. Pracuje také s teorií, že větší počet dětí má větší vliv na profesní postavení matky. S jedním dítětem se výsledky tolik neliší v porovnání s bezdětnými ženami. Avšak dvě, nebo tři děti už mají za následek to, že ztráty v podobě začlenění se na původní pracovní pozice už se nedají dohnat. Tyto ztráty se projevují investovaným časem, který žena může zaměstnání věnovat. Abendroth (2014) však ve svých výsledcích nebere v potaz ani vzdělání, nebo rodinný status žen.

S dalším zajímavým tématem o zaměstnanosti žen přichází Gangl (2009). Jeho studie se zabývá optimálním věkem matek a jak tato proměnná působí na zpětně začlenění na trhu práce. Ve své studii zjistil, že matky, které mají děti v pozdějším věku, což znamená 28 let a více, mají už zakotvený vztah k trhu práce, jelikož před prvním porodem pracovali a nemají tendence z trhu práce úplně odejít. Kdežto mladé matky, které se tolik ještě neorientovaly na trhu práce a jejich pracovní zkušenosti jsou krátké, si nestihli vytvořit návyk, a myšlenka zůstat s dítětem doma se jim zamlouvá více. Výsledkem tedy je, že mladé matky se vrací na trh práce delší dobu než starší matky. Tato teorie se však dá aplikovat pouze na jedno, a to první dítě. Autor také dodává, že obecně platí, že doba péče o dítě a přerušení účasti na trhu práce prudce stoupá s počtem dětí. Tento rozdíl v návratu na trh práce se projevuje už v prvním roce mateřství. Ve své studii měl podobné prohlášení i Youngblut (1997) a to, že starší vzdělanější matky byli častěji v práci v průběhu prvních 3 měsíců od narození jejich dítěte, než mladší a méně vzdělané matky.

Výsledkem těchto empirických prací lze říct, že rodičovství má na nabídku práce nezpochybnitelný vliv. Rodičovství není však jediným faktorem, dalšími působícími faktory na možnost uplatnění se na trhu práce jsou vzdělanost, pracovní úvazek, počet dětí a jejich věk a samozřejmě také individuální volby jednotlivců.

4. Data a model

Tato kapitola popisuje údaje používané při zpracování této práce, následovat bude pravděpodobností model vlivu rodičovství na absenci v zaměstnání.

4.1 Popis dat

Data používaná v této práci jsou výsledky dotazníkového šetření, které mělo za cíl získat individuální údaje o českých zaměstnancích, ve věku 25-54 let. Dotazy se tematicky dotýkaly následujících oblastí:

- pohlaví, region,
- rodiny a domácnosti,
- informace o příjmech respondentů a jejich partnerů,
- vzdělání,
- pracovní zkušenosti,
- aktuální zaměstnání a vlastnosti pracoviště,
- preference vztahující se k rodině a životním rolím,
- psychologické charakteristiky,
- zdraví.

Respondenti byli občany České republiky. Sběr údajů se konal ve dnech 23. října – 14. listopadu 2011. Metodikou sběru dat byly standardizované rozhovory s použitím notebooku (CAPI). Průměrná délka rozhovorů byla 30,7 minut. Dotazník měl celkem 64 otázek, které se týkaly charakteristik zaměstnanců. Získaných dat pro reprezentativní vzorek je 1 984, které byly shromážděny prostřednictvím 481 tazatelů. Výsledky dotazníkového šetření byly rozšířeny o informace z databáze Albertina, která poskytuje informace o přibližně 2,7 milionu ekonomických subjektech s identifikačním číslem v České republice. Data z Albertiny umožnily rozšířit původní údaje o informace o vlastnostech zaměstnavatelů (hospodářské odvětví, počet zaměstnanců, datum vzniku, vlastnictví a právní formy). Získaný vzorek je reprezentativní pro Českou republiku na základě následujících kritérií struktury obyvatelstva: pohlaví, věk, nejvyšší dosažené vzdělání, region a velikost obce bydliště. Respondenti byli vybráni náhodně podle kvót v domovské oblasti tazatelů. Dotazy byly prováděny v domácnostech respondentů, přičemž na jednu domácnost byl jeden respondent. Metoda zachycování údajů (CAPI) je zajišťována prostřednictvím elektronického dotazníku. Tento systém zajišťuje správné a úplně vyplnění dotazníků. Data byla dále kontrolována pomocí SPSS. Tato část kontroly byla zaměřená na hlubší logické vztahy mezi proměnnými a kontrolu

odpovědí na otevřené otázky. V případě neúplných nebo nejednoznačných odpovědí byli respondenti znovu požádáni o doplnění svých odpovědí.

4.2 Model

Pro účely této práce byl odhadnut pravděpodobnostní model pomocí metod probit a logit. Odhad modelu byl proveden v programu STATA 2014. Logit a probit modely jsou vícerozměrné statistické modely sloužící k předpovědi pravděpodobnosti. Tyto modely zachycují vztah mezi závislou proměnnou Y (dichotomická proměnná) a jednou nebo více nezávislými proměnnými X . Model byl vytvořen, aby kvantifikoval vliv různých faktorů na absence žen v zaměstnání. V modelu je závislou proměnnou absence, která je vysvětlována jednotlivými nezávislými proměnnými, které byly vybrány na základě dotazů v dotazníkovém šetření. Všechny proměnné, které by mohly podle očekávání ovlivňovat absence v zaměstnání byly přidány a dále kontrolovány.

Vysvětlovanou proměnnou je proměnná absence, která vstupuje do modelu jako ordinální. Proto byla vybrána ordinální probit metoda. Otázka vysvětlované proměnné byla formulována jako „Jak často chybíte v práci (nemoc, návštěva lékaře, péče o nemocné dítě apod.) Otázka mohla nabývat 4 hodnot – „nikdy, nebo skoro nikdy“, „občas chybím v práci, ale stále méně, než moji kolegové“, „chybím stejně často jako moji kolegové“ a „chybím častěji, než moji kolegové“.

Výsledky obou modelů (logit i probit) jsou kvalitativně podobné, a taktéž statistická významnost obou modelů byla srovnatelná. K rozhodnutí, se kterým modelem bude dále pokračováno v interpretaci byly použity statistiky AIC a BIC. BIC (Bayesovo kritérium informací) odhaduje celkovou kondici modelu a umožňuje nám srovnání obou modelů, kdy jeden bude označen jako více vypovídající. Stejně jako AIC (Akaikeovo kritérium informací), které taktéž srovnává modely a budou-li všechny ostatní podmínky stejné, model s menší AIC je považován za více vhodný.

Vzorec pro BIC statistiku vykazuje Stata a počítá se následovně

$$BIC_{Stata} = DEV_M + \ln(N) * P \quad (4.2)$$

P počet parametrů v modelu (včetně konstanty)

DEV_M deviance ($Df = 36$)

$\ln(N)$ počet proměnných

Vzorec pro AIC statistiku je definován jako

$$AIC = DEV_M + 2P \quad (4.3)$$

P počet parametrů v modelu

DEV_M deviance (Df = 36)

Ve výsledcích statistik platí, čím menší odchylky, tím lepší model. Přidáním více parametrů se sice může zlepšit kondice modelu, ale zvyšuje se tím požadovaná deviance. Jelikož počet pozorování ovlivňuje deviance, je vypuštěn z modelu počet pozorování. Budou-li všechny podmínky stejné, menší hodnoty naznačují lepší model. Výsledky AIC a BIC statistik jsou shrnuty v následující tabulce.

Tab. 4.2 Výsledky AIC a BIC statistik

	Probit model		Logit model	
	AIC	BIC	AIC	BIC
Muži	1788,736	1967,034	1786,279	1964,578
Ženy	1814,278	1988,422	1814,970	1989,114

Z výsledků vyplývá, že není jednoznačné, který model se jeví jako lepší. Z výsledků u mužů vyplývá, že za více vhodný model se ukazuje pravděpodobnostní logit model. Z výsledků statistik u žen se projevil jako více vhodný probit model. Jelikož se práce zaměřuje více na ženy, tak bude vybrán jako více vhodnější pravděpodobnostní probit model a bude dál interpretován. Vybraný model je následující

$$A_i = f (PER_i, CHI_i, EMPL_i, PREF_i) \quad (4.4)$$

A_i absence v zaměstnání (pro jedince i)

PER_i vektor osobních charakteristik jedince i

CHI_i vektor počtu dětí jedince i

$EMPL_i$ vektor zaměstnání jedince i

$PREF_i$ vektor životní preference jedince i

Model byl testovaný na specifikace (LINKTEST, FITSTAT). Dále byl testován na multikolinearitu. Žádný z těchto testů neprokazoval chybnou specifikaci modelu nebo

problematickou vzájemnou závislost proměnných. Model byl odhadnut s pomocí odhadu pracujícím s robustními standartními chybami (robust standard errors). Jedna ordinální proměnná „systém odměňování“ vstupuje do modelu jako intervalová. Tato proměnná byla na základě testu Williams (2016) a vstupuje proto do modelu jako lineární proměnná, nikoli jako proměnná kategorická, tj. specifikovaná formou dummy proměnných. BIC statistika prokázala lepší výsledek u lineárního vložení. Všechny dummy proměnné byly v testu nevýznamné.

5. Vliv rodičovství na absenci v zaměstnání na českém trhu práce

Očekává se, že absenci žen v zaměstnání ovlivňuje řada faktorů, kterými jsou osobní charakteristiky, zaměstnání a přístup zaměstnavatele, životní preference, nebo počet dětí a jejich věk. Do osobních charakteristik je zařazen například rodinný status žen. Lze předpokládat, že bude rozdíl v situaci, kdy je žena vdaná, nebo žije s partnerem, protože ten jí může z velké části pomoci, jak v péči o dítě, tak v ostatních životních situacích, které by jinak vyústili v absenci žen v zaměstnání. Naopak ženy, které jsou buď samoživitelky nebo žijí s partnerem odděleně, tak právě u nich by se měla prokázat vyšší pravděpodobnost absence než u ostatních zaměstnanců, jelikož jsou na své povinnosti převážně samy. Další důležitou zkoumanou proměnnou je pracovní úvazek žen. Je zkoumáno, zda se potvrdí, že vyšší pracovní úvazek vede k pravděpodobnosti větší absence. Jedná se o to, že při kratším úvazku si lze volný čas rozdělit tak, aby poté nebyla narušována pracovní doba. Například si může zaměstnanec naplánovat návštěvu lékaře ve dnech, kdy má volno apod. Z grafu v teoretické části vyplývá, že v České republice je práce na zkrácený úvazek výrazně nižší než u ostatních zemí Evropské unie. V modelu v části osobních charakteristik je uveden také věk a zdraví ženy. Toto budou podle očekávání velice významné faktory, jelikož nejen u žen, ale i mužů jsou toho časté a přirozené příčiny absence v zaměstnání. Dá se také předpokládat, že ženy by mohly mít významnější preference k rodině namísto zaměstnání. U mužů vzhledem k zjištění v empirické literatuře lze očekávat, že jejich preference rodiny nebude tak významná jako například preference zaměstnání nebo volného času. U žen se předpokládá velký vliv dětí ve věku 0 až 2 a také ve věku 3 až 5 let. Tyto věkové kategorie dětí jsou totiž nejkritičtější v souladu zvládnutí mateřských povinností a zaměstnání. Věková kategorie od 0 až 2 let je trochu sporná tím, že ženy v ČR obvykle zůstávají na mateřské dovolené až do tří let věku dítěte. Věková kategorie 3 až 5 let už je více pravděpodobná ve výsledcích, jelikož tento věk je věk předškolní a obnáší spousty starostí. Jednak z pohledu nemocnosti dítěte, kdy v téhle chvíli není umístěn do mateřské školy vhodné. Další faktorem může být, že dítě v tomto předškolním věku je více náročné na pozornost. Další věkové kategorie v modelu nejsou očekávány jako významné. Co se týče ve srovnání s muži, neočekává se, že jakákoliv věková kategorie dětí bude u mužů významná. Vychází se z empirické části práce, kde bylo řečeno, že u mužů rodičovství nemá žádný významný vliv na získávání zaměstnání, nebo samotnou docházku do zaměstnání. U mužů se předpokládá větší vliv osobních charakteristik na absenci v zaměstnání než ostatních proměnných.

Výsledky vybraného pravděpodobnostního probit modelu jsou shrnuty v tabulce 5.1. Výsledky pravděpodobnostního logit modelu, který nebyl vybrán k interpretaci, jsou uvedeny v příloze 3.

Tab.5.1 Výsledky pravděpodobnostního probit modelu

1	ženy			muži		
	2	3	4	5	6	7
	Koef.β	Avrg. Marg. Effects	Standard.β	Koef.β	Avrg. Marg. Effects	Standard.β
VARIABLES	absence	absence	absence	absence	absence	absence
Počet let vzdělání	-0.0625** (0.025)	-0.0018** (0.001)	-0.1221**	0.0101 (0.025)	0.0002 (0.000)	0.0096
Počet let u zaměstnavatele	-0.0191 (0.020)	-0.0005 (0.001)	-0.1054	0.0263 (0.018)	0.0005 (0.000)	0.1721
Počet let u zaměstnavatele^2	0.0005 (0.001)	0.0000 (0.000)	0.0614	-0.0010 (0.001)	-0.0000 (0.000)	-0.1760
Věk	0.0189*** (0.007)	-0.0005** (0.000)	-0.1485**	0.0079 (0.006)	0.0001 (0.000)	0.0666
Děti ve věku 0 až 2	0.2594 (0.194)	0.0074 (0.006)	0.0471	0.0593 (0.139)	0.0011 (0.002)	0.0180
Děti ve věku 3 až 5	0.3275*** (0.122)	0.0093** (0.004)	0.1022**	0.1125 (0.114)	0.0020 (0.002)	0.0372
Děti ve věku 6 až 14	0.0893 (0.068)	0.0025 (0.002)	0.0510	0.0217 (0.066)	0.0004 (0.001)	0.0132
Děti ve věku 15 až 18	0.0711 (0.092)	0.0020 (0.003)	0.0291	0.1165 (0.106)	0.0021 (0.002)	0.0435
Děti ve věku 19 a víc	0.0331 (0.069)	0.0009 (0.002)	0.0252	0.0033 (0.074)	0.0001 (0.001)	0.0024
Zdraví	0.5092*** (0.117)	0.0145*** (0.005)	0.1555**	0.4109*** (0.113)	0.0074** (0.003)	0.3211**
Plný úvazek ve směnném provozu	0.0521 (0.182)	0.0015 (0.005)	0.0102	0.0337 (0.185)	0.0006 (0.003)	0.0070
Částečný úvazek	-0.2309 (0.156)	-0.0066 (0.005)	-0.0602	-0.1241 (0.195)	-0.0022 (0.004)	-0.0237
Životní preference - práce	-0.1588 (0.109)	-0.0045 (0.003)	-0.0601	0.0588 (0.096)	0.0011 (0.002)	0.0268
Životní preference – volný čas	0.2258 (0.131)	0.0064 (0.004)	0.2065	0.3422*** (0.112)	0.0062** (0.003)	0.3255**
Příjem	-0.2021 (0.156)	-0.0058 (0.005)	-0.0653	0.3868*** (0.135)	-0.0070** (0.003)	0.3409**
Systém odměňování	0.1095** (0.044)	0.0031** (0.002)	0.0917**	0.0500 (0.047)	0.0009 (0.001)	0.0424
KZAM	ANO	ANO	ANO	ANO	ANO	ANO
rodinný stav - žijící s partnerem odděleně	-0.1430 (0.161)	-0.0041 (0.005)	-0.0343	-0.1605 (0.168)	-0.0029 (0.003)	-0.0384
rodinný stav - bez partnera	-0.1501 (0.099)	-0.0043 (0.003)	-0.0621	0.1110 (0.101)	0.0020 (0.002)	0.0481
Vlastnictví firmy	ANO	ANO	ANO	ANO	ANO	ANO
Pohlaví - ženy	0.2526**					

	*						
	(0.054)						
Constant cut1	0.7196**	-3.1721**			-2.6286**		
	(0.086)	(1.486)			(1.307)		
Constant cut2	1.5070**	-2.3304			-1.7767		
	(0.089)	(1.485)			(1.307)		Robust
Constant cut3	2.7534**	-0.9367			-0.5114		
	(0.123)	(1.482)			(1.300)		
Observations	1,984	932	932	932	1,046	1,046	1,046
	standard errors in parentheses						
	*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1						

*Výsledky average marginal effects jsou vzhledem k odpovědi číslo 4 – „chybím častěji než moji kolegové“

V úvodu interpretace modelu je nutno zmínit, že z výsledků tab. 5.1 modelu č. 1 je zřejmé, že ženy všeobecně chybí častěji v zaměstnání než muži, přičemž tento závěr je statisticky významný na hladině významnosti 0,01. Tato zvýšená pravděpodobnost se dá odůvodnit právě vlivem rodičovství, které je u žen jednoznačně více působící na zaměstnání než u mužů.

Výsledky modelu č. 2 prokázaly, že u žen má na absenci v zaměstnání vliv konkrétně počet let vzdělání, věk, děti ve věku 3 až 5 let, zdraví a systém odměňování. Dle očekávání, se v modelu staly významnými osobní charakteristiky. Naopak se nepotvrdil význam rodinného statusu žen a jeho vliv na absence. Také nebyla shledána žádná významná proměnná u pracovních úvazků, což znamená že u žen nerozhodují jejich pracovní úvazky ve vlivu na absence v zaměstnání. Co se týče konkrétních hodnot, z výsledků lze interpretovat (tab. 5.1. model č. 3), že za každý rok vzdělání, se sníží pravděpodobnost, že ženy chybí častěji než jejich kolegové o 0,18 %. V souvislosti s teorií o lidském kapitálu lze říci, že pokud žena investovala do svého lidského kapitálu formou vzdělání, lze očekávat, že pro podnik představuje vyšší ekonomický potenciál způsobený vyšší produktivitou a zvládnutím náročnější práce. Ženy tedy chybí méně často, protože jim absence přináší vyšší ztráty.

Další významnou proměnnou je věk. S přibývajícím věkem se zvyšuje pravděpodobnost, že ženy budou chybět v zaměstnání častěji než jejich kolegové. Stejně je to u proměnné definované jako zdraví, kdy se pravděpodobnost absence vyšší, než u kolegů zvyšuje o 1,45 %. U proměnné zdraví jsou definovány dvě varianty. Jedna varianta, že zdravotní stav nepředstavuje žádné omezení výkonnosti a druhá varianta je, že zdravotní stav představuje částečné omezení výkonnosti. Tudiž, když se u žen zdraví zhoršuje a začíná omezovat jejich výkonnost, pravděpodobnost absence roste. Proměnná věk a zdraví byly ve výsledcích očekávány, jelikož to jsou jedny z nejpřirozenějších důvodů absencí v zaměstnání. Další významná proměnná, a to systém odměňování prokazuje statisticky vyšší pravděpodobnost

vyšších absencí v případě více subjektivního systému odměňování o 0,31 %. Dá se očekávat, že pro ženy, které nejsou placeny za výkon, ale mají pevně danou měsíční výplatu bude tato proměnná méně významná, jelikož je tolik neodrazuje ztráta zisku. Nejdůležitější proměnnou, v souladu s tématem práce, byla proměnná věková kategorie dětí od 3 do 5 let. I přes očekávání, že se potvrdí významnost dětí ve věkové kategorii 0 až 2, očekávání nebylo potvrzeno. Naopak věková kategorie dětí od 3 do 5 let věku je důležitá, jelikož děti se začleňují do kolektivu mateřských škol a zvyšuje se jejich nemocnost. Proměnná nevykazuje největší významnost v modelu, ale v souladu s cílem práce je pro interpretaci primární. Konkrétní věková kategorie dětí zvyšuje pravděpodobnost absence žen v zaměstnání častější než u jejich kolegů o 0,93 %. Jedná se o předškolní věk dětí, který bývá problematický z důvodu nemocnosti dětí. Pokud dítě v předškolním věku onemocní, není možné ho dát do školky a v řadě případů nastupují prarodiče na hlídání, ale každý rodič tuhle možnost nemá. Při srovnání standardizovaných koeficientů (tab. 5.1 model č. 4) lze zjistit, že děti ve věkové kategorii 3 až 5 let mají až 2 x větší vliv než vzdělání na absenci žen v zaměstnání. Největší vliv na absenci žen však má věk a zdravotní stav ženy. Následují děti, dále potom systém odměňování a nejmenší vliv na častější absence má vzdělání.

Výsledky u mužů jsou následující. Proměnné, které mají vliv na absenci mužů v zaměstnání (tab. 5.1 model č.5) jsou zdraví, životní preference volného času a příjem. Společná proměnná, která ovlivňuje muže i ženy je pouze zdraví. U mužů (tab. 5.1 model č.6) zhoršené zdraví zvyšuje pravděpodobnost absence o 0,74 %, zatímco u žen to bylo 1,45 %. U mužů také zvyšování preference volného času zvyšuje pravděpodobnost větší absence v zaměstnání o 0,62 %, zatímco u žen byla tato proměnná statisticky nevýznamná. U mužů se prokázal také významný vliv jejich příjmů. Zvyšující se příjem u mužů snižuje pravděpodobnost, že muži chybí častěji v práci, než jejich kolegové o 0,7 %. Pro muže tedy na rozdíl od žen není vůbec podstatné, jestli mají děti a v jakém věku děti jsou, vzdělání nebo jejich věk. Podle srovnání vlivu proměnných (tab. 5.1 model č.7) má pro mužskou absenci v zaměstnání největší vliv příjem, poté preference volného času a naposledy zdraví.

Zatímco ženy a jejich absence v práci z největší části ovlivňují děti ve věkové kategorii 3 až 5 let a pak až další proměnné, u mužů je hlavní vliv na absence v zaměstnání způsobený velikostí příjmu. Čím větší příjem muži mají, tím méně chybí v práci. Na základě těchto výsledků lze říci, že v České republice převládá model muže jako živitele rodiny a ženy jako pečovatelky o děti. Samozřejmě tento model může být individuální v závislosti na tom, zda v rodině více vydělává žena nebo muž. Tento výsledek souhlasí s tvrzením, že Česká republika

má pořád silně zakořeněné stereotypy ve společnosti. V kontextu s pracovně-rodinným konfliktem, který byl představen teoretické části práce, lze říci, že u žen se neprojevila žádná významnost životních preferencí ve vztahu k práci nebo volnému času. Stejně tak u významnosti rodinného statusu žen. Dalo by se očekávat, že pokud ženy žijí v jedné domácnosti s partnerem, pravděpodobnost absencí v práci by měli být menší, než když s partnerem žijí odděleně. Tato úvaha se neprokázala a proměnné, které byly zahrnuty v modelu se taktéž prokázaly jako statisticky nevýznamné. Poslední neprokázaný vliv byl pozorován u pracovního úvazku žen. Dle očekávání, měl plný úvazek při směnném provozu být více náročný než částečný úvazek. Z výsledků modelu (tab. 5.1) vyplývá, že nebyla prokázána žádná statistická významnost a pracovní úvazek žen nemá žádný vliv na jejich častější absence v zaměstnání.

6. Závěr

Cílem práce je kvantifikace vlivu stáří dětí na absenci v zaměstnání v České republice. K naplnění cíle byl použit probit model pro ordinální vysvětlovanou proměnnou absence. Prostřednictvím tohoto modelu byly kvantifikovány vlivy rodičovství na absenci žen a mužů v zaměstnání.

První věcnou kapitolou byla kapitola číslo dvě, která byla věnována nabídce práce a jejím genderovým specifikům. Dále byly v této kapitole objasněny pojmy jako gender, genderová nerovnost, anebo stereotypizace ve společnosti. Z této teoretické kapitoly je zřejmé, že i v dnešní době, kdy se společnost snaží o genderové vyvážení, jak v zaměstnání, tak v životě, není na trhu práce úplně rovná příležitost pro všechny. Stále máme feminizovaná odvětví na trhu práce, kam patří spousta povolání určená primárně pro ženy, jako například zdravotnictví či školství. Není výjimkou, že ženy se setkávají s diskriminací na trhu práce právě kvůli svému věku, nebo rodičovství. Právě přítomnost dětí způsobuje ženám, které chtějí vstoupit na trhu práce překážky v podobě stereotypních předsudků, které mívají zaměstnavatelé. Mezi nejčastější předsudky patří, že ženy mají častější absence kvůli péči o děti, nebo, že ženy nemají dostatečnou autoritu, či nedostatečnou schopnost prosadit se. Dalším tématem, které bylo zdůrazněno v kapitole jsou změny v rodinné struktuře, kdy je stále více moderní, že pracují oba rodiče, což vede ke zlepšení finanční situace, ale nevýhodou zůstává nedostatek času k naplnění rodinných i pracovních požadavků. Tento trend je zatím pozorován převážně v Evropě, ale i tak bude prověřován v praktické části práce. Další zkoumanou otázkou bude, jestli je role žen jako matek v České republice spojena s tradičními genderovými postoji, nebo zda je od ideologie intenzivního mateřství upuštěno. Dále v kapitole byla rozebírána důležitost poměru preferencí rodiny a zaměstnání u mužů a žen. Bylo zjištěno, že oba, muži i ženy připisují důležitost zaměstnání i rodině, s tím rozdílem, že u žen byla prioritní rodina a u mužů tyto preference byly rozloženy rovnoměrně. Tyto závěry budou rovněž kontrolovány v praktické části práce.

Ve třetí teoretické kapitole byly rozebírány překážky vstupu žen na pracovní trh, mezi které patří nedostatek volných míst, nevyhovující pracovní doba, příliš velká vzdálenost pracoviště nebo ztížené možnosti institucionální péče o děti mladší tří let. Jde konkrétně o zajištění jeslí a mateřských škol, kdy v malých obcích je toto pokrytí nedostatečné, nebo jsou ceny za tyto služby příliš vysoké. Faktory, které se naopak snaží o lepší sladění pracovního a rodinného života jsou rodičovská dovolená a pracovní doba a její pružnost. Bylo zjištěno, že navzdory lepším se politickým opatřením v boji za lepší zaměstnanost žen, se v České

republice využívá zkrácená pracovní doba výrazně méně než v ostatních západních zemích. Na základě těchto tvrzení bude dále velikost vlivu pracovního úvazku zkoumán v praktické kapitole. Dále v kapitole byly rozebírány faktory, které působí na cestu žen k zaměstnanosti. Byl zde zmíněn faktor vzdělanosti žen, počet dětí a jejich věk či rodinný status. Zjištěním například bylo, že u žen s vysokoškolským vzděláním je vliv dítěte nižší než u žen s nižším vzděláním. Zvláštní pozornost je zde kladena vlivu dětí na úroveň zapojení žen na trhu práce. Bylo zjištěno, že záleží na věku dětí, kdy děti v předškolním věku mají největší vliv na zapojení žen na trhu práce. Zároveň děti, ve věkové kategorii 18 a více už žádný vliv nemají. Dále v kapitole nebylo prokázáno, že by zaměstnané matky nezvládli stejnou práci jako ostatní ženy bez dětí. Diskriminace na trhu práce je tímto hodnocena jako „trest za mateřství“. Výsledkem těchto empirických prací lze říct, že rodičovství má na nabídku práce nezpochybnitelný vliv, ale také, že rodičovství není jediným faktorem ovlivňujícím zaměstnanost žen.

Stěžejní kapitolou byla kapitola čtvrtá a pátá, kde byla popsána metoda získávání dat pro účely této práce a následná interpretace výsledků. Data byla získána z dotazníkového šetření, které probíhalo v České republice a mělo za cíl získat individuální údaje o českých zaměstnancích ve věku 25 až 54 let. Předmětem dotazů byly témata jako individuální charakteristika, rodinná témata, údaje o zaměstnancích a zaměstnavatelích. Dále byl v této kapitole představen pravděpodobnostní probit a logit model, který byl odhadován v programu STATA 2014. Výsledky obou modelů byly srovnány pomocí AIC a BIC statistik a pravděpodobnostní probit model se nakonec projevil jako více vhodný, a proto byl dále interpretován. Z výsledků modelu lze vyčíst, že ženy všeobecně chybí častěji v zaměstnání než muži, přičemž tento závěr je statisticky významný na hladině významnosti 0,01. Dle očekávání, se v modelu u žen staly významnými osobní charakteristiky, vliv dětí ve věkové kategorii 3 až 5 let a systém odměňování v práci. V modelu byl také potvrzen stereotyp v České republice, o kterém se mluvilo v druhé kapitole. Zatímco ženy a jejich absence v zaměstnání nejvíce ovlivňuje zdraví a pak také děti ve věkové kategorii 3 až 5 let a další proměnné, u mužů je hlavní vliv na absence v zaměstnání způsobený příjmem a jeho velikostí. Čím větší příjem muži mají, tím méně chybí v práci. To potvrzuje klasicky genderové a stereotypní rozložení společnosti na muže jako živitele a ženy jako pečovatelky o dítě. Dále měl být objasněn výskyt pracovní-rodinného konfliktu, který má vliv na chápání zaměstnanosti žen v moderní společnosti. V empirické literatuře bylo řečeno, že ženy musí čelit problému, jak rozdělit čas mezi zaměstnání a rodinné povinnosti a často jsou právě pro tyto preference rodiny znevýhodňovány na trhu práce. V modelu se ale tato souvislost neprojevila. Žádná proměnná,

kteřá se týkala životních preferencí práce nebo rodiny nebyla v modelu významná. U mužů byla tato souvislost lehce nalezena, když se projevila významná proměnná preference volného času. Lze tedy říci, že u mužů s rostoucí preferencí volnočasových aktivit se zvyšuje pravděpodobnost větší absence v zaměstnání. Výsledek, že v modelu absence u žen byla významná proměnná děti ve věkové kategorii 3 až 5 let, což je předškolní věk, byla očekávána. Tento věk bývá právě náročný z hlediska zaměstnanosti matek, jelikož u dětí, které navštěvují mateřské školy, se zvyšuje nemocnost a prarodiče často nejsou možností pro všechny rodiče. Skutečnost, že počet let vzdělání jako faktor zaměstnanosti žen ovlivňuje absenci žen v zaměstnání byla také potvrzena, ale vzdělání má stále až 2x menší vliv než přítomnost dětí. V literatuře byla také uváděna spojitost mezi věkem matek a rodinným stavem a jejich vlivu na zaměstnanost. Spojitost s věkem a zdravím žen byla také potvrzena, jelikož je logické, že když se zdraví u žen zhoršuje, začíná omezovat jejich výkonost a pravděpodobnost absencí roste. Rodinný stav naopak potvrzen nebyl, což naznačuje, že není žádná potvrzená spojitost mezi matkami samoživitelkami a vyšší absencí. Poslední významnou proměnnou byl systém odměňování, kdy se dá očekávat, že ženy, které nejsou placeny za výkon, ale mají pevně danou měsíční výplatu bude tento vliv menší, jelikož je tolik neodrazuje ztráta zisku. U mužů nebyl nalezen žádná souvislost mezi rodičovstvím a absencí v zaměstnání.

Ve shrnutí výsledků lze říci, že byl potvrzen vliv stárí dětí na absenci v zaměstnání v České republice, avšak pouze u žen. Tento vliv byl potvrzen u žen s dětmi věkové kategorie 3 až 5 let, zatímco u mužů tento vliv prokázán nebyl. Zároveň je potvrzeno, že ženy mají vyšší absence v zaměstnání než muži. Tyto výsledky jsou v souladu s očekáváním, která byly určena na základě empirických prací.

Seznam použité literatury

1. ABENDROTH, Anja-Kristin, HUFFMAN, Matt, a TREAS, Judith. The Parity Penalty in Life Course Perspective: Motherhood and Occupational Status in 13 European Countries. *American Sociological Review* [online]. 2014, roč. 5, č. 79 [23.4.2018]. DOI: 10.1177/0003122414545986
2. BEM, Sandra L. *The Lenses of Gender: Transforming the Debate on Sexual Inequality*. Yale University Press, 1994. 256 s. ISBN-10: 0300061633.
3. BHOWON, Uma. Role salience work -family conflict and satisfaction of dual-earner couples. *Journal of Business Studies Quarterly*, 2013, roč.5, č.2. ISSN: 2152-1034
4. BORJAS, George J. *Labor economics*. 6. vyd. New York: The McGraw-hill Companies, Inc., 2013. 594 s. ISBN 978-0-07-352320-0.
5. CINAMON, Rachel G., RICH, Y. *Gender Differences in the Importance of Work and Family Roles: Implications for Work–Family Conflict*. Plenum Publishing Corporation, 2002. 531-541 s. ISSN: 1573-2762
6. COOLS, Sara a kol. Children and Careers: How Family Size Affects Parent's Labor Market Outcomes in the Long Run. *Demography*, 2017, 1773-1793 s. DOI: 10.1007/s13524-017-0612-0
7. ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ. Ošetrovné [online]. cssz [14. 2. 2018]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/nemocenske-pojisteni/davky/osetrovne.htm>
8. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2016. Gender: Historie – Historie genderové problematiky v ČR [online]. ČSÚ [30. 11. 2017]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/gender/gender_hist-historie_genderove_problematiky_v_cr
9. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2016. Zaměstnanost žen podle typu úvazku. [online]. CZSO [12. 4. 2018]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/46173143/370002170324.pdf/21a72d14-29c9-4e40-9c71-e04e58223feb?version=1.1>
10. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2017. Domácnosti by služby rády využívaly ve větším rozsahu [online]. Statistikaamy [cit. 25. 3. 2018]. Dostupné z:

<http://www.statistikaamy.cz/2017/06/domacnosti-by-sluzby-rady-vyuzivaly-ve-vetsim-rozsahu/>

11. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2017. Míra zaměstnanosti – ženy ve věku 16-64 let. [online]. CZSO [12. 4. 2018]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/46173143/370002170314.pdf/6ddf9e7b-49f0-4436-b34a-4b2b77e68052?version=1.1>
12. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2018 Gender: Práce a mzdy [online]. ČSÚ [30. 11. 2017]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/gender/4-gender_pracemzdy
13. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2017. Mezinárodní srovnání – Míry zaměstnanosti v závislosti na počtu dětí [online]. CZSO [12. 4. 2018]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/45709978/300002174424.pdf/0c8318d0-1927-4218-adf9-43ef75c36ca9?version=1.1>
14. DĚJINY EKONOMICKÉHO MYŠLENÍ, 2018. Předchůdci neoklasické ekonomie [online]. MUNI [17. 2. 2018]. Dostupné z: <https://is.muni.cz/elportal/estud/esf/js08/dejiny/web/ch11s02.html>
15. FINANCE, 2018. Kde je rodičovská dovolená nejdelší a nejvyšší? [online], Finance.cz, [cit. 8.4.2018]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/zpravy/finance/232979-eu-kde-je-rodicovska-dovolena-nejdelasi-a-nejvyssi/>
16. GANGL, Markus a Andrea ZIEFLE. Motherhood, Labor force behavior, and women's careers: An empirical assessment of the wage penalty for motherhood in Britain, Germany, and The United States. *Demography*, 2009, roč. 2, č. 46, 341-369 s. Dostupné z: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2831275/pdf/dem-46-0341.pdf>
17. GENDEROVA EXPERTNÍ KOMORA, 2017. Genderová perspektiva jako součást veřejné agendy [online]. GEKCR [30. 11. 2017]. Dostupné z: <http://gekcr.cz/>
18. GREENSTEIN, Theodore, N. Economic dependence, gender, and the division of labor in the home: A replication and extension. *Journal of Marriage and the Family*. 2000, č. 62, 322-335 s. DOI: 10.1111/j.1741-3737.2000.00322.x

19. HAKIM, Catherine. Women, careers, and work-life preferences. Department of Sociology, 2006, roč. 34, č.3. DOI: DOI: 10.1080/03069880600769118
20. CHISWICK, Barry, R. Labor Supply and Investment in Child Quality: A Study of Jewish and Non-Jewish. The Review of Economics and Statistics [online], 1986, roč. 4, č. 68 [23.4.2018]. ISSN: 1876-5165
21. KAN, M. Yee. Work Orientation and Wives' Employment Careers: An Evaluation of Hakim's Preference Theory. [online]. 2009, Institute for Social and Economic Research, [8. 3. 2018]. Dostupné z: https://www.iser.essex.ac.uk/files/iser_working_papers/2005-27.pdf
22. KŘÍŽKOVÁ, Alena, VOHLÍDALOVÁ, Marta. Rodiče na trhu práce: mezi prací a péčí [online]. 2009, Czech sociological Review, roč. 45, č. 1, 31-60s. [8. 3. 2018]. Dostupné z: https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/6563/ssoar-2009-1-krizkova_et_al-rodice_na_trhu_prace_mezi.pdf?sequence=1
23. KUCHAROVÁ, Věra. Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů. Program Iniciativy Společenství EQUAL, 2006, 1 vyd., 122s. ISBN: 80-87007-18-2
24. MANKIW, Gregory N. Zásady ekonomie. GRADA Publishing, 1999. 728 s. ISBN: 80-7169-891-1.
25. MARKS, J., L. BUN a CH. MCHALE. Family Patterns of Gender Role Attitudes. Sex roles, 2009, 221-234 s. DOI:10.1007/s11199-009-9619-3.
26. MCGINN, Kathleen L., EUNSIL, Oh. Gender, social class, and women's employment. Current Opinion in Psychology [online]. HBS.EU [14. 2. 2018]. Dostupné z: http://www.hbs.edu/faculty/Publication%20Files/McGinnOh_GenderSocialClass_CO_PSYC_495_201708001331892896_75165458-c7d9-495a-b87b-cc77fe85ded1.pdf
27. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2008. Mateřská i rodičovská dovolená jsou v ČR delší než jinde v Evropě [online]. MPSV [14. 2. 2018]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/5917>

28. MISRA, Joya a Michelle BUDIG. Reconciliation policies and the effects of motherhood on employment, earnings and poverty. *Journal of Comparative Policy*, 2007, 135-155 s. DOI: 10.1080/13876980701311588
29. NÁRODNÍ EKONOMICKÁ RADA VLÁDY, 2011. Rámec strategie konkurenceschopnosti. [online]. Vláda.cz [12. 2. 2018]. Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/ppov/ekonomicka-rada/aktualne/Ramec_strategie_konkurenceschopnosti.pdf
30. NOOR, Norainy M. Work-Family Conflict, Work- and Family- Role Salience, and Women's Well-Being. *Journal of Social Psychology*, 2004, č. 4, 389–405 s. DOI:10.3200/SOCP.144.4.389-406
31. OECD, 2017. OECD indicators: Education at a Glance 2017 [online]. OECD [30. 11. 2017]. Dostupné z: http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/education/education-at-a-glance-2017_eag-2017-en#.WiAbqEribIU#page2
32. OLÁH L., RICHTER R. a KOTOWSKA I. The new roles of men and women and implications for families and societies. [online]. 2017, *Families and societies* [16. 2. 2018]. Dostupné z: <http://www.familiesandsocieties.eu/wpcontent/uploads/2014/12/WP11OlahEtAl2014.pdf>
33. PFAU-EFFINGER, Brigit. Welfare state policies and the development of care arrangements. *European Societies*, 2005, roč. 7, č. 2, 341-347 s. ISSN: 1461-6696
34. RENZETTI, M., CURRAN, D.J. *Women, Men and Society*. Allyn and Bacon, 2003. 498 s. ISBN: 80-246-0525-2.
35. SHELLEY, Correll, J. a Bernard STEPHEN. Getting a job: Is There a Motherhood Penalty? *Cornell University*, 2007, roč. 112, č. 5, 1297-1339 s. DOI: 0002-9602/2007/11205-000110.00
36. ŠIMEK, Milan. *Ekonomie trhu práce A. Vysoká škola báňská – technická univerzita Ostrava*, 2007. ISBN: 978-80-248-1416-2.

37. TANTURRI, M., a kol. Fathers' involvement in daily childcare activities in Italy: does a work-family reconciliation issue exist? [online]. University of Torino and Collegio Carlo Alberto [2. 4. 2018]. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/265105681_Working_Papers_Fathers'_involvement_in_daily_childcare_activities_in_Italy_does_a_work-family_reconciliation_issue_exist
38. TROSKE, Kenneth, R. a Alexandru, VOICU. The Effect of Children on the Level of Labor. The Institute for the Study of Labor (IZA) [online], 2009, č. 4074 [cit. 2018-23-04]. Dostupné z: <http://ftp.iza.org/dp4074.pdf>
39. UNESCO, 2003. UNESCO's Gender Mainstreaming Implementation Framework [online]. OECD [cit. 15. 2. 2018]. Dostupné z: <http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001318/131854e.pdf>
40. ÚŘAD VLÁDY, 2011. Analýza podmínek a možností zařazení dětí do dvou let věku do mateřských škol a vyhodnocení dalšího řešení rozšíření péče o děti do tří let [online]. Vláda.cz [12. 2. 2018]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/media-centrum/aktualne/Analyza-podminek-a-moznosti-deti.pdf>
41. WILLIAMS, Richard. Ordinal Independent Variables. University of Notre Dame, 2017, 248-2009 s. Dostupné z: <https://www3.nd.edu/~rwilliam/stats3/OrdinalIndependent.pdf>
42. YOUNGBLUT, Joanne, M. a kol. Mother, child, and family factors related to employment of single mothers with LBW preschoolers. Psychol Women Q., 1997, roč.2, č.21, 247-263 s. DOI: 10.1111/j.1471-6402.1997.tb00111.x.
43. ZÁKONÍK PRÁCE, 2018. Část druhá: Pracovní poměr [online]. Business center [cit. 14. 2. 2018]. Dostupné z: <https://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakprace/cast2h7.aspx>
44. ZHOU, M. Motherhood, employment, and the dynamics of women's gender Attitudes. 2017. Gender & Society. DOI: 10.1177/0891243217732320

Seznam zkratek

ČR	Česká republika
EU	Evropská unie
ÚVČR	Úřad vlády České republiky
ČSÚ	Český statistický úřad
CAP	Metoda zachycování údajů
SPSS	Statistický a analytický software
AIC	Akaikeovo kritérium informací
BIC	Bayesovo kritérium informací

Seznam obrázků

Obr. 2.1 Optimální rozložení 24 hodin mezi práci a volný čas

Obr. 2.2 Křivka nabídky práce jednotlivce

Obr. 2.3 Vliv změny reálné mzdové sazby na rozložení času jednotlivce ($SE > IE$)

Obr. 2.4 Vliv změny reálné mzdové sazby na rozložení času jednotlivce ($IE > SE$)

Obr. 2.5 Ukazatele plodnosti v ČR v letech 2005-2015

Obr. 3.1 Stav povolání pro ženy s dětmi a ženy bez dětí

Seznam grafů

Graf 2.4 Míra zaměstnanosti žen ve věku 15-64 let v České republice ve srovnání s EU

Graf 2.5 Míra zaměstnanosti v závislosti na počtu dětí v České republice

Graf 2.6 Míra zaměstnanosti v závislosti na počtu dětí v Evropské unii

Graf 2.7 Délka rodičovské dovolené v měsících

Graf 2.8 Míra zaměstnanosti žen podle typu úvazku v České republice ve srovnání s EU

Seznam tabulek

Tab. 4.2 Výsledky AIC a BIC statistik

Tab. 5.1 Výsledky ordered probit modelu

Seznam rovnic

2.1 Podmínka maximalizace užitku

2.2 Zákon vyrovnaných mezních užitků

2.3 Zákon vyrovnaných mezních užitků vzhledem k cenám

4.2 Vzorec pro BIC statistiku

4.3. Vzorec pro AIC statistiku

4.4 Vybraný model

Prohlášení o využití výsledků diplomové (bakalářské) práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že diplomová práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího diplomové práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 27. 4. 2018


Bc. Pavlína Klapková

Seznam příloh

Příloha 1 – tabulka deskribce dat – ženy.....	1
Příloha 2 – tabulka deskribce dat – muži.....	2
Příloha 3 – tabulka ordered logit modelu.....	3

Přílohy

Příloha 1 – tabulka deskribce dat - ženy

Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
absence	936	1,586538	0,7828307	1	4
edu2_resp_~t	936	13,40812	2,138043	9	18
tenure	936	6,767436	6,038006	0,17	34
tenure_sq	936	82,21676	145,869	0,0289	1156
age	936	38,92949	8,603155	25	54
child_age_~2	936	0,0363248	0,1982948	0	2
child_age_~5	936	0,1196581	0,3408048	0	2
child_age~14	936	0,3504274	0,6231366	0	3
child_age~18	936	0,1944444	0,4467483	0	2
child_age_~e	936	0,5523504	0,8359789	0	4
health	936	0,1271368	0,3333042	0	1
uvazek_ka~37	936	0,0480769	0,2140432	0	1
uvazek_kat~y	936	0,0897436	0,2859669	0	1
life_prior~k	936	0,2200855	0,4145256	0	1
life_prio~ty	936	0,1004274	0,3007296	0	1
ln_income	936	9,710931	0,3549291	8,29405	11,0021
system_od~ni	936	2,229701	0,9143036	1	4
kzam_1	936	0,0213675	0,1446835	0	1
kzam_2	936	0,1378205	0,3448958	0	1
kzam_3	936	0,2542735	0,4356849	0	1
kzam_4	936	0,224359	0,4173825	0	1
kzam_5	936	0,2083333	0,4063335	0	1
kzam_6	936	0,0021368	0,0462003	0	1
kzam_7	936	0,0224359	0,1481755	0	1
kzam_8	936	0,0448718	0,2071332	0	1
stav_real_~e	936	0,0737179	0,261451	0	1
stav_real_~a	936	0,2884615	0,4532891	0	1
vlastnictv~A	932	0,0128755	0,1127981	0	1
vlastnic~vni	932	0,0214592	0,1449872	0	1
vlastnic~tni	932	0,0761803	0,2654287	0	1
vlastnic~lni	932	0,2306867	0,4214985	0	1
vlastnic~eni	932	0,0300429	0,1707971	0	1
vlastnic~cni	932	0,0997854	0,2998746	0	1

vlastnic~dni	932	0,0085837	0,0922993	0	1
--------------	-----	-----------	-----------	---	---

Příloha 2 – tabulka deskribce dat - muži

Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
absence	1048	1,430344	0,6903033	1	4
edu2_resp_~t	1048	13,20802	2,154636	9	21
tenure	1048	8,009466	6,881736	0,08	37
tenure_sq	1048	111,4646	190,0771	0,0064	1369
age	1048	39,0792	8,86643	25	54
child_age_~2	1048	0,1040076	0,3206714	0	2
child_age_~5	1048	0,1269084	0,3470729	0	2
child_age~14	1048	0,3358779	0,6391935	0	3
child_age~18	1048	0,1450382	0,3932989	0	2
child_age_~e	1048	0,3692748	0,7404861	0	5
health	1048	0,1164122	0,3208717	0	1
uvazek_ka~37	1048	0,0496183	0,2172588	0	1
uvazek_kat~y	1048	0,0419847	0,20065	0	1
life_prior~k	1048	0,3568702	0,4793048	0	1
life_prio~ty	1048	0,1727099	0,3781768	0	1
ln_income	1048	9,964014	0,3406903	8,699515	11,40756
system_od~ni	1048	2,089695	0,8901288	1	4
kzam_1	1048	0,0391221	0,1939781	0	1
kzam_2	1048	0,0906489	0,2872462	0	1
kzam_3	1048	0,2070611	0,4053931	0	1
kzam_4	1048	0,0877863	0,2831189	0	1
kzam_5	1048	0,1097328	0,3127057	0	1
kzam_6	1048	0,0104962	0,1019604	0	1
kzam_7	1048	0,2366412	0,4252231	0	1
kzam_8	1048	0,1669847	0,3731403	0	1
stav_real_~e	1048	0,0677481	0,2514331	0	1
stav_real_~a	1048	0,2938931	0,4557611	0	1
vlastnictv~A	1046	0,0200765	0,1403291	0	1
vlastnic~vni	1046	0,0066922	0,0815704	0	1
vlastnic~tni	1046	0,0659656	0,2483407	0	1
vlastnic~lni	1046	0,0592734	0,2362487	0	1
vlastnic~eni	1046	0,0133843	0,1149688	0	1
vlastnic~cni	1046	0,1434034	0,3506515	0	1
vlastnic~dni	1046	0,0105163	0,1020569	0	1

Příloha 3 – tabulka ordered logit modelu

1	ženy			muži		
	Koef. β	Avrg. Marg. Effects	Standard β	Koef. β	Avrg. Marg. Effects	Standard β
VARIABLES	absence	absence	absence	absence	absence	absence
Počet let vzdělání	-0.1037** (0.044)	-0.0012* (0.001)	0,90115	0.0103 (0.046)	0.0001 (0.000)	1,0103
Počet let u zaměstnavatele	-0.0245 (0.036)	-0.0003 (0.000)	0,8621	0.0471 (0.031)	0.0003 (0.000)	1,3836
Počet let u zaměstnavatele^2	0.0005 (0.002)	0.0000 (0.000)	1,0715	-0.0020* (0.001)	-0.0000 (0.000)	0,6829
Věk	0.0325** *	0.0004** *	0,7563	0.0156 (0.011)	0.0001 (0.000)	1,1482
Děti ve věku 0 až 2	0.3254 (0.323)	0.0038 (0.004)	1,0668	0.1082 (0.253)	0.0007 (0.002)	1,0352
Děti ve věku 3 až 5	0.5679** (0.223)	0.0066** (0.003)	1,2140	0.2137 (0.195)	0.0014 (0.001)	1,0771
Děti ve věku 6 až 14	0.1354 (0.115)	0.0016 (0.001)	1,0881	0.0259 (0.112)	0.0002 (0.001)	1,0167
Děti ve věku 15 až 18	0.1284 (0.159)	0.0015 (0.002)	1,0592	0.1684 (0.184)	0.0011 (0.001)	1,0684
Děti ve věku 19 a víc	0.0381 (0.121)	0.0004 (0.001)	1,0323	-0.0127 (0.138)	-0.0001 (0.001)	0,9906
Zdraví	0.8434** *	0.0098** *	1,3253	0.7125** *	0.0047** *	0,3211
Plný úvazek ve směnném provozu	0.1133 (0.320)	0.0013 (0.004)	1,0246	0.0035 (0.324)	0.0000 (0.002)	1,0008
Částečný úvazek	-0.3712 (0.273)	-0.0043 (0.003)	0,8996	-0.2141 (0.345)	-0.0014 (0.002)	0,9579
Životní preference - práce	-0.2646 (0.185)	-0.0031 (0.002)	0,8963	0.1142 (0.167)	0.0008 (0.001)	1,0563
Životní preference – volný čas	0.3768* (0.216)	0.0044 (0.003)	1,4576	0.6411** *	0.0042** (0.002)	1,8985
Příjem	-0.3293 (0.266)	-0.0038 (0.003)	0,8902	0.6625** *	-0.0044* (0.002)	0,7978
Systém odměňování	0.1693** (0.075)	0.0020* (0.001)	1,1678	0.0808 (0.080)	0.0005 (0.001)	1,0746
KZAM	ANO	ANO	ANO	ANO	ANO	ANO
rodinný stav – žijící s partnerem odděleně	-0.2908 (0.269)	-0.0034 (0.003)	0,9267	-0.2571 (0.301)	-0.0017 (0.002)	0,9373
rodinný stav - bez partnera	-0.2881* (0.170)	-0.0034 (0.002)	0,8777	0.1922 (0.171)	0.0013 (0.001)	1,0916
Vlastnictví firmy	ANO	ANO	ANO	ANO	ANO	ANO
Pohlaví - ženy	0.4190** * (0.091)					

Constant cut1	1.1752** * (0.144)	-5.2847** (2.514)			-4.5375** (2.263)		
Constant cut2	2.5320** * (0.153)	-3.8518 (2.512)			-3.0283 (2.265)		
Constant cut3	5.3314** * (0.274)	-0.9746 (2.525)			-0.1543 (2.285)		
Observations	1,984	932	932	932	1,046	1,046	1,046

Robust standard errors in parentheses
*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1